

11-2019

أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في اماره أبوظبي

وفاء عبد الله محمد الشحي

Follow this and additional works at: https://scholarworks.uaeu.ac.ae/all_theses



Part of the [Educational Sociology Commons](#)

Recommended Citation

(محمد الشحي, وفاء عبد الله, "أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في اماره أبوظبي" 2019).
Theses. 743.

https://scholarworks.uaeu.ac.ae/all_theses/743

This Thesis is brought to you for free and open access by the Electronic Theses and Dissertations at Scholarworks@UAEU. It has been accepted for inclusion in Theses by an authorized administrator of Scholarworks@UAEU. For more information, please contact fadl.musa@uaeu.ac.ae.

جامعة الإمارات العربية المتحدة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم الحكومة والمجتمع

أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في امارة أبوظبي

وفاء عبد الله محمد الشحي

أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الحوكمة والسياسة العامة

إشراف أ.د. أحمد منصور

نوفمبر 2019

إقرار أصالة الأطروحة

أنا وفاء عبد الله محمد الشحي، الموقعة أدناه، طالبة دراسات عليا في جامعة الإمارات العربية المتحدة ومقدمة الأطروحة الجامعية بعنوان "أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي"، أقر رسمياً بأن هذه الأطروحة هي العمل البحثي الأصلي الذي قمت بإعداده تحت إشراف أ.د. أحمد منصور، أستاذ دكتور في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. وأقر أيضاً بأن هذه الأطروحة لم تقدم من قبل لنيل درجة علمية مماثلة من أي جامعة أخرى، علماً بأن كل المصادر العلمية التي استعنت بها في هذا البحث، قد تم توثيقها والاستشهاد بها بالطريقة المتفق عليها، وأقر أيضاً بعدم وجود أي تعارض محتمل مع مصالح المؤسسة التي أعمل فيها بما يتعلق بإجراء البحث وجمع البيانات والتأليف وعرض نتائج و/أو نشر هذه الأطروحة.

توقيع الطالب:  التاريخ: 12/12/2019

إجازة أطروحة الماجستير


أجيزت أطروحة الماجستير من قِبَل أعضاء لجنة المناقشة المشار إليهم أدناه:

(1) المشرف (رئيس اللجنة): الأستاذ الدكتور أحمد مصطفى الحسين

الدرجة: أستاذ دكتور

قسم الحكومة والمجتمع

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

التوقيع  التاريخ ٢٧/١١/٢٠١٩

(2) عضو داخلي: الدكتور عبدالفتاح ياغي

الدرجة: أستاذ مشارك

قسم الحكومة والمجتمع

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

التوقيع  التاريخ 27/11/2019

(3) عضو خارجي: الأستاذ الدكتور علاء الدين عبدالحميد علي

الدرجة: أستاذ دكتور


قسم: المجلس الوطني الاتحادي- مكتب الرئيس

كلية: المجلس الوطني الاتحادي- مكتب الرئيس

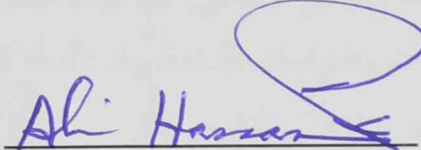
التوقيع  التاريخ ٢٧/١١/٢٠١٩

اعتمدت الأطروحة من قبل:

عميد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: الأستاذ الدكتور حسن النابودة

التوقيع:  التاريخ: 25/12/2019

عميد كلية الدراسات العليا: الأستاذ الدكتور علي المرزوقي

التوقيع:  التاريخ: 22/1/2020

النسخة رقم 1 من 6

حقوق النشر © 2019 وفاء عبد الله محمد الشحي
حقوق النشر محفوظة

الملخص

تُعد ظاهرة عزوف الذكور عن مهنة التدريس هاجساً يؤرق المسؤولين ومتخذي القرار في وزارة التربية والتعليم في دولة الامارات العربية المتحدة، لما لها من أثار بالغة في خطط التنمية الشاملة، وانعكاسات سلبية على واقع العملية التعليمية في المدارس، لذا جاءت هذه الدراسة سعياً في الاجابة عن التساؤل الرئيس التالي: "ما أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي؟ وما هي الحلول المقترحة لمعالجتها ولجذب المواطنين الذكور للعمل في هذا المجال؟. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي (أو ما يسمى بالمسح الاجتماعي) الذي يعد أنسب المناهج العلمية لتحقيق أهداف هذه الدراسة والاجابة على تساؤلاتها، وقد تكونت عينة الدراسة من (284) طالب من الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بأبوظبي في مختلف التخصصات والتعليم الأساسي. كما تم الاعتماد على استبانة محكمة قامت الباحثة بتصميمها بناءً على الأدبيات والدراسات السابقة، وقد تأكدت الباحثة أن الاستبانة صادقة فيما أعدته لقياسه وثابتة بدرجة عالية.

الأسباب الرئيسة الأكثر تأثيراً هي على الترتيب: الأسباب الاقتصادية، الأسباب التي تتعلق ببيئة العمل، الأسباب الاجتماعية. أهم الاسباب الاقتصادية التي تؤثر على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، هي على الترتيب: المستقبل الوظيفي للعديد من المهن أفضل من المستقبل الوظيفي للمعلم، لا يوجد كادر وظيفي مشجع للترقية في وظيفة المعلم، الحوافز والبدلات التي يتقاضها المعلم بخلاف راتبه الأساسي ضئيلة جداً مقارنة بغيرها من الوظائف.

أهم الاسباب المتعلقة ببيئة العمل هي على الترتيب: مهنة التدريس تحتاج للكثير من الصبر وتحمل ضغط العمل عند التعامل مع الطلاب، يُعاني المعلم من كثرة الحصص اليومية والأعباء الكتابية بالعمل، لا يتيح وقت العمل الطويل الفرصة للمعلم للإبداع والابتكار، يتعرض المعلم لمشاكل عند تعامله مع أولياء الأمور بالمدارس، يتعامل الطلاب بشكل غير لائق مع معلمهم. مهنة التعليم تناسب المرأة بصورة أكبر مقارنة بالذكور.

أهم الاسباب الاجتماعية هي على الترتيب: لا تهتم وسائل الإعلام بإظهار دور ومكانة المعلم في المجتمع، من الصعب ملاحظات الانجازات التي يحققها المعلم مقارنة بالمهن الأخرى كالأطباء والمهندسين، لا تُشجع العائلات أبنائها على الالتحاق بكليات التربية التي يتخرج منها المعلم، مهما

ترقى المعلم فسينظر المجتمع له نظرة أقل من زملائه في المهن الأخرى، ينظر المجتمع نظرة سلبية للحاصلين على المؤهلات التربوية.

أهم الحلول المقترحة هي على الترتيب: سن العقوبات المناسبة للطلبة الذين يتجاوزون الحدود مع المعلمين، إعادة هيكلة رواتب المعلمين. وضع سلم ترقيات واضح وفعال للمعلمين، تقديم التحفيز المعنوي المناسب للمعلمين المُجِدِّين، تقديم أجور اضافية لمن يعملون ساعات اضافية من المعلمين، توفير التدريب الكافي للمعلمين الجدد بصورة تكفل تطوير مهنة التعليم وتُحَفِّزهم على الالتحاق بالمهنة، توفير امتيازات خاصة للعاملين في السلك التربوي، وضع خطة تُشارك فيها مختلف المؤسسات والجهات تهدف إلى تغيير الثقافة السائدة عن المعلم، توفير منح دراسية للملتحقين بمختلف الكليات لتشجيعهم على الالتحاق بمهنة التعليم، تخصيص أوقات ضمن ساعات العمل اليومي في المدرسة لإتمام مهام المعلمين.

وقد انتهت الدراسة بعدد من التوصيات، منها: يجب وضع سلم ترقيات واضح وفعال، العمل على منح الجوائز التربوية على مستوى الإمارة لتحفيز المعلمين وتطوير أدائهم، يجب توفير تشريعات كفية تحمي المعلم في مهنة التعليم، العمل على تقليل المشكلات والصراعات بين المعلمين والإداريين في المدارس، الاهتمام بتحفيز الآباء المقدم لأبنائهم للالتحاق بكليات التعليم، يجب اصدار تشريعات وقرارات ملزمة ومحفزة لاستقطاب المواطنين الذكور للتدريس في مدارس الإمارة.

كلمات البحث الرئيسية: العزوف عن مهنة التعليم، كلية التقنية العليا، أبوظبي، الامارات.

العنوان والملخص باللغة الإنجليزية

The Shortage Emaraties Male Teacher in Abu Dhabi

Abstract

The phenomenon of male reluctance to teach is raising a concern to officials and decision-makers in the UAE Ministry of Education, because of its severe impact on comprehensive development plans, and negative repercussions on the reality of the educational process in schools. This study is sought to answer the next key questions: What are the reasons for the reluctance of male citizens to join the teaching profession in the Emirate of Abu Dhabi? What are the proposed solutions to address and to attract male citizens to work in this area of profession?. The descriptive analytical method (the so-called social survey) was used as the most appropriate scientific method to achieve the objectives of this study and answer its research questions. The sample consisted of (284) male students at the higher college of technology in Abu Dhabi in various specialties.

The main reasons are: Economic reasons, reasons related to the work environment, social reasons. The economic reasons are: The career prospects of many occupations are better than the career of a teacher, there is no encouraging staff to promote the teacher's job, incentives and allowances paid to the teacher other than his basic salary is very small compared to other jobs. The reasons related to the work environment are: The teaching profession needs a lot of patience and withstanding the pressure of work when dealing with students, teachers suffer from a lot of daily classes and written workloads, long working hours does not allow the teacher the opportunity for creativity and innovation, the teacher is exposed to problems when dealing with parents in schools, students deal improperly with their teachers and the teaching profession is more suitable to women than to men. The social reasons are: The media is not interested in showing the role and position of the teacher in the community, it is difficult to observe the achievements of the teacher compared to other professions such as doctors and engineers, families do not encourage their children to attend the educational facilities from which the teacher graduates with

such as degree and the society views those who have educational qualifications negatively.

The proposed solutions are: Enact appropriate penalties for students who cross borders with teachers, restructure teachers' salaries, establishing a clear and effective promotion ladder for teachers, providing appropriate moral stimulation for new teachers, providing additional wages for those teachers who work overtime, providing adequate training for new teachers, providing special privileges and change the prevailing culture of the teacher.

The study ended with a number of recommendations: A clear and effective upgrade ladder must be developed, awarding educational awards at the Emirate level, adequate legislation to protect the teacher in the teaching profession, reduce problems and conflicts between teachers and school administrators, motivate parents to enroll their children in colleges of education, binding and motivating legislation and decisions must be issued.

Keywords: Reluctance from teaching, HCT, Abu Dhabi, UAE.

شكر وتقدير

أقدم بخالص الشكر والتقدير والإمتنان للبروفيسور أحمد منصور على دعمه ومتابعته الدائمة وإشرافه على رسالة الماجستير. كما اشكر جميع الأساتذة في قسم الحكومة والمجتمع في برنامج الحكومة والسياسات العامة على مجهودهم معنا طلاب الماجستير. كما اشكر أبي العزيز على مساندته ودعمه الدائم لي على استكمال الدراسات العليا ولكل شخص ساهم وكان سنداً لي في دراسة الماجستير. والشكر لكل من يعمل في جامعة الإمارات العربية المتحدة التي افخر بأنني أحد طلابها.

الإهداء

أهدي رسالتي هذه
لمن علمني الإصرار والطموح وحب العمل والعطاء بإخلاص
بلادي الحبيبة
إلى المرأة العظيمة التي غمرتني بحبها وثقتها بأننا قادرين على التميز والإنجاز
أمي رحمها الله
إلى أخواتي الغاليات وأخواني الأعزاء وكل شخص دعمني وساندي

قائمة المحتويات

i.....	العنوان
ii.....	إقرار أصالة الأطروحة
iii.....	حقوق الملكية والنشر
iv.....	إجازة أطروحة الماجستير
vi.....	الملخص
viii.....	العنوان والملخص باللغة الإنجليزية
x.....	شكر وتقدير
xi.....	الإهداء
xii.....	قائمة المحتويات
xiv.....	قائمة الجداول
1.....	الفصل الأول: الإطار العام لدراسة
3.....	أولاً: مشكلة البحث
5.....	ثانياً: تساؤلات الدراسة
5.....	ثالثاً: فرضيات الدراسة
7.....	رابعاً: أهداف الدراسة
7.....	خامساً: أهمية الدراسة
8.....	سادساً: الإجراءات المنهجية للدراسة
8.....	منهج البحث العلمي المستخدم في الدراسة
9.....	حدود الدراسة
9.....	أداة الدراسة وإجراءاتها
14.....	مجتمع وعينة الدراسة
14.....	أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات
19.....	سابعاً: الدراسات السابقة
30.....	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
30.....	المبحث الأول: دور التعليم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية

المطلب الأول: مفهوم العملية التعليمية	30
المطلب الثاني: مفهوم التنمية	38
المطلب الثالث: مفهوم التنمية الاجتماعية	40
المطلب الرابع: مفهوم التنمية الاقتصادية	43
المطلب الخامس: دور التعليم في التنمية الاجتماعية و الاقتصادية	45
الفصل الثالث: دور التعليم في تنمية أبوظبي	47
المبحث الأول: التعليم في إمارة أبوظبي	47
المبحث الثاني: الرؤية الاقتصادية لإمارة أبوظبي 2030	52
الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها	60
أولاً: وصف خصائص العينة	61
ثانياً: تحليل بيانات العينة	63
ثالثاً: اختبار الفرضيات	74
الفصل الخامس: خلاصة الدراسة وأهم نتائجها وتوصياتها	87
أولاً: خلاصة الدراسة	87
ثانياً: أهم نتائج الدراسة	89
ثالثاً: توصيات الدراسة	95
قائمة المراجع	97
المراجع العربية	97
المراجع الأجنبية	101
الملاحق	104
ملحق رقم (1): الاستبانة في شكل النهائي	104
ملحق رقم (2): أسماء المحكمين	108

قائمة الجداول

جدول 1: التكرارات والنسب المئوية لتوزيع أفراد عينة الدراسة بحسب الخصائص الأولية	61
جدول 2: الأسباب الرئيسية لعزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي	64
جدول 3: الأسباب الاقتصادية التي تؤثر على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي	66
جدول 4: الأسباب المتعلقة ببيئة العمل التي تؤثر على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي	69
جدول 5: الأسباب الاجتماعية التي تؤثر على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي	72
جدول 6: نتائج اختبار كروسكال والاس (Kruskal-Whalis) لدراسة الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد مجتمع الدراسة تجاه المحاور المختلفة - باختلاف التخصص الذي ينتمي إليه الطالب	75
جدول 7: نتائج اختبار كروسكال والاس (Kruskal-Whalis) لدراسة الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد مجتمع الدراسة تجاه المحاور المختلفة - باختلاف مكان الإقامة الدائم للطالب	76
جدول 8: نتائج اختبار كروسكال والاس (Kruskal-Whalis) لدراسة الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد مجتمع الدراسة تجاه المحاور المختلفة - باختلاف نوع السكن الذي يُقيم به الطالب	77
جدول 9: نتائج اختبار (ت) لدراسة الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد مجتمع الدراسة تجاه المحاور المختلفة - باختلاف ما إذا كانت أم الطالب يعمل في مهنة التعليم أم لا	78
جدول 10: نتائج اختبار (ت) لدراسة الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد مجتمع الدراسة تجاه المحاور المختلفة - باختلاف ما إذا كانت أم الطالب تعمل في مهنة التعليم أم لا	79
جدول 11: نتائج اختبار (ت) لدراسة الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد مجتمع الدراسة تجاه المحاور المختلفة - باختلاف ما إذا كان أحد الأقارب أو المعارف يعمل في مهنة التعليم أم لا	80
جدول 12: الحلول المقترحة التي قد تساعد على معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، وتجذبهم للعمل في هذا المجال	82

الفصل الأول: الإطار العام لدراسة

مقدمة

انطلاقاً من إيمان الإمارات العربية المتحدة بأن التعليم هو الركيزة الأساسية للتنمية والتقدم؛ فقد حرصت على إعطاءها عناية خاصة، حيث عملت الحكومة متمثلة بمجلس أبوظبي للتعليم، على تسخير كافة الجهود والإمكانات لتطوير التعليم ورفع كفاءته للنهوض بالمجتمع نحو الأفضل.

ففي الإمارات العربية المتحدة نجد أن التعليم أصبح محط اهتمام الحكومة، وتركز على الاهتمام بالموارد البشرية اللازمة، كما سعت على تطوير الأنظمة الإدارية (الليمون، 2014).

وتبعاً لجهود القيادة الرشيدة وحرصها على تطوير المنظومة التعليمية فقد أولت القيادة اهتمامها بالهيئة الإدارية والتدريسية في القطاع التعليمي، بحيث تواكب التوجهات الحديثة بالإصلاحات التربوية، بالإضافة إلى النظم والسياسات والقواعد، وإدراكهم التام بأن الخلل في النظام ينعكس سلباً على القطاع التعليمي مما يؤدي إلى فشلها (العواد، 2015).

وبالنظر إلى المعلم الذي يعتبر اللبنة الأساسية في العملية التعليمية تم السعي لتأهيله بشكل كامل من النواحي الاجتماعية والنفسية والتربوية بالإضافة إلى السعي على توفير كل الحوافز والإمكانات ليقوم بدوره بشكل فعال في توعية وتعليم الطلاب وتحفيزهم (المزين وآخرون، 2006).

لكن بالرغم من كل المحاولات في تحسين قدرات المعلمين وأوضاعهم إلا أنهم لا يزالون يواجهون العديد من التحديات والعوامل التي تؤدي لعزوفهم عن مهنة التدريس وعدم توجه الطلاب في مختلف التخصصات لتعلم هذه المهنة، حيث أكد الباحثون في المجال التربوي أن المعلمين يعانون من مشاكل عديدة، فأورد (Wengel-Woźny et al., 2015) أن مهنة

التدريس يوجد فيها الكثير من الضغوط التي تؤثر على المهنة، فالتوتر الذي يحدث في مكان العمل وزيادة الأعباء وعدم القدرة على التأقلم معها قد تؤدي للعزوف عن المهنة، كما أورد (ملوق، 2016) بعض التحديات التي تواجه مهنة التعليم بأنها من المهن المتعبة والشاقة، الرواتب والمكافآت لا تتكافئ مع الجهد، قلة الترقيات في مهنة التعليم، وتفاقم المشكلات في بيئة التعليم وكثرة الطلبة. بالإضافة إلى ذلك فقد أكد (بن شويطة، 2014) مجموعة من الأسباب التي تؤثر في النظرة إلى مهنة التدريس، منها: الشخصية، إذ تختلف الشخصية من معلم إلى آخر وينطوي على ذلك فروق في الفاعلية والكفاءة، وتقسّم العوامل الشخصية إلى خصائص عقلية معرفية وخصائص اجتماعية وجدانية. تقدير الذات، يعتبر تقدير المعلم لذاته عامل أساسي ومهم في كفاءته في التعليم، كما أنه يؤثر في سلوكه ورضاه عن العمل. الرضى الوظيفي، يعمل الرضا الوظيفي على تقوية المعلم نفسه وتطوير نفسه بما يتوافق مع الاحتياجات المطلوبة، العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المحيطة بالمعلم.

ومن ناحية أخرى أضاف (عكيشي، 2014) أن هناك عزوف من الطلبة للدراسة في كليات التربية والتخصصات التربوية و الجامعات التي تطرح مجالات التدريس لعدة أسباب من أهمها المكانة الاجتماعية، حيث تعد المكانة الاجتماعية من الأسباب الرئيسية في العزوف عن مهنة التعليم، لما لها من دور مهم في المجتمع المتمثلة بدرجة الإحترام والتقدير التي يحظى به المعلم في المدرسة والمجتمع والمنظومة التعليمية.

ولذلك تعد مشكلة العزوف عن مهنة التعليم مشكلة متشعبة لارتباطها بالعديد من العوامل النفسية للمعلم، والإدارية من الناحية الانظمة والقوانين والقواعد والسياسات التي تحكم العملية التعليمية، ومن ناحية طبيعة مهنة التعليم وما ينطوي عليها من مشاق وتحديات، ونظرا على نظرة المجتمع و المكانة الاجتماعية للمهنة التعليم، لذلك نسلط الضوء على مشكلة العزوف عن مهنة التعليم في المجتمع، فهي ظاهرة تحتاج لخطط وأنظمة وحلول للحد منها.

أولاً: مشكلة البحث

تعتبر مهنة التعليم من أسمى المهن التي تسهم في إعداد جيل واعي وفتح آفاق المعرفة والعلم للطلبة ليتم بناء المجتمع وتحقيق التنمية والتقدم، ويتوقف على هذه العملية العديد من العوامل أهمها أعضاء الهيئة التدريسية الذين يمثلون اللبنة الأساسية للعملية التعليمية والتربوية (الصبحي، 2012). حيث يعلب المعلمون دور بارزا و مهم في إعداد الأجيال وبناء المجتمع وتطويره، فهو إحدى أبرز الأساسيات للعملية التعليمية والتربوية، لكن يتعرض أعضاء هيئة التدريس لضغوط نفسية كبيرة تحول بينهم وبين أداء هذه المهنة بالشكل السليم ترتبط بطبيعة عملهم من جانب والبيئة الإدارية والفنية من جانب آخر (الثبتي وآخرون، 2014)؛ لذلك، يجب أن نعمل على تعزيز رضا المعلمين عن مهنتهم وتشجيع النظرة الإيجابية تجاه مهنة التعليم لأنها لها انعكاس إيجابي على سلوك العامل وأدائه.

لكن بالنظر إلى واقع مهنة التعليم نجد أن هناك العديد من المؤشرات التي تدل على أن مستوياتها دون المطلوب، إذ يوجد العديد من المشاكل التي أكدها العديد من الباحثين، فقد أورد (الركابي ومحمد، 2002) بعض المشاكل، ومنها: ضعف العامل المادي والمعيشية للمعلم، أسباب اجتماعية وما يسمعه الطلبة من كلام سلبي ومحبط نحو مهنة التدريس التي تتمثل بآراء فردية تمثل الشخص نفسه واعتقادهم بأنه لا يرضي و لا يحقق المكانة الاجتماعية المرموقة و المشرفة ولا تحقق الطموح الشخصي، قلة الدعم والتشجيع والتحفيز للطلبة نحو تزاوُل مهنة التدريس، كما أكد (بن شويطة، 2014) (العميري، 2011) (Wengel-Woźny et al., 2015) أن الضغط والأعباء في مهنة التدريس لا تتكافأ ولا تتناسب مع الحوافز المادية للاتجاه نحو عملية التعليم، بالإضافة إلى الضغوطات والارهاق الذي يتحمله المعلم نتيجة هذه المهنة.

في ضوء ذلك أكد (المالكي، 2015) أن المجال التعليمي مليء بالعديد من القضايا المتمثلة في تدني مستوى التوجه نحو مهنة التعليم لتعكس عدم الاهتمام والمساءلة فيه.

بذلك غدت المشكلة تتمثل في الجهل بواقع مهنة التعليم في الإمارات العربية المتحدة، فأصبح من الضرورة معرفة واقع عزوف الشباب عن مهنة التعليم من خلال معرفة واقع عدم الرغبة بالالتحاق بالمهنة ابتداء من دراستها، ومعرفة واقع من يعد لها وعدم مزولتها؛ ومن هذا المنطلق جاءت رسالتي لمعرفة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي؛ لتصبح محور الانطلاق لتعزيز جوانب القوة ووضع الإجراءات الفاعلة لمعالجة جوانب القصور والضعف في مهنة التعليم.

إن ظاهرة عزوف الذكور عن مهنة التدريس أصبحت هاجساً يورق المسؤولين ومتخذي القرار في وزارة التربية والتعليم في دولة الإمارات العربية المتحدة لما لها من أثار بالغة في خطط التنمية الشاملة، وانعكاسات سلبية على واقع العملية التعليمية في المدارس. وقد لاحظت الباحثة من خلال عملها في وزارة التربية والتعليم في أبوظبي أن هناك تذبذباً كبيراً بين أوساط المعلمين لمهنة التدريس، مما جعل هذا الأمر دافعاً لها لدراسة أسباب هذه الظاهرة، لذا جاءت هذه الدراسة سعياً في الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: "ما أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي؟ وما هي الحلول المقترحة لمعالجتها ولجذب المواطنين الذكور للعمل في هذا المجال؟

وحيث أن الشباب هم نواة المجتمع ومستقبله، وهم الشريحة الأكثر حساسية بما يمرّ به المجتمع من أزمات وتحديات، وبما أن طلبة الجامعات والكليات التقنية تُشكّل النخبة الواعية والمتفقة بين شريحة الشباب، ذلك بحكم تحصيلهم العلمي وإعدادهم التربوي والنفسي والاجتماعي عبر مراحل التعليم المختلفة؛ لذا فسوف يتم الاعتماد على عينة عشوائية من طلاب كليات التقنية العليا بأبوظبي في الإجابة على التساؤل الرئيس في الدراسة، وذلك على النحو التالي:

ثانياً: تساؤلات الدراسة

ويتفرع من التساؤل الرئيس للدراسة، مجموعة من التساؤلات الفرعية على النحو التالي:

(1) ما أهم الأسباب الاقتصادية التي تؤدي إلى عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي؟

(2) ما أهم الأسباب التي تتعلق ببيئة العمل التي تؤدي إلى عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي؟

(3) ما أهم الأسباب الاجتماعية التي تؤدي إلى عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي؟

(4) هل توجد اختلافات (فروقات) ذات دلالة إحصائية في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه محاور أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي - وفقاً لبعض المتغيرات الشخصية لهم؟

(5) ما الحلول المقترحة التي قد تساعد على معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، وتجذبهم للعمل في هذا المجال، من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي؟

ثالثاً: فرضيات الدراسة

(1) لا توجد اختلافات (فروقات) ذات دلالة إحصائية (عند مستوى الدالة $\alpha \leq 0.05$) في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه أسباب عزوف المواطنين الذكور عن

الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي- بإختلاف "القسم (أو التخصص) الذي ينتمي إليه الطالب".

(2) لا توجد اختلافات (فروقات) ذات دلالة إحصائية (عند مستوى الدالة $\alpha \leq 0.05$) في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي- بإختلاف "مكان الإقامة الدائم للطالب".

(3) لا توجد اختلافات (فروقات) ذات دلالة إحصائية (عند مستوى الدالة $\alpha \leq 0.05$) في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي- بإختلاف "نوع السكن الذي يُقيم به الطالب".

(4) لا توجد اختلافات (فروقات) ذات دلالة إحصائية (عند مستوى الدالة $\alpha \leq 0.05$) في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي- بإختلاف ما إذا كانت أب الطالب يعمل في مهنة التعليم أم لا".

(5) لا توجد اختلافات (فروقات) ذات دلالة إحصائية (عند مستوى الدالة $\alpha \leq 0.05$) في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي- بإختلاف ما إذا كان أم الطالب تعمل في مهنة التعليم أم لا".

(6) لا توجد اختلافات (فروقات) ذات دلالة إحصائية (عند مستوى الدالة $\alpha \leq 0.05$) في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه محاور أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي- بإختلاف ما إذا كان أحد الأقارب أو المعارف يعمل في مهنة التعليم أم لا".

رابعاً: أهداف الدراسة

وتتلخص أهداف الدراسة كالتالي:

(1) التعرف على أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، كما يراها الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي.

(2) دراسة الاختلافات (الفروقات) ذات الدلالة الإحصائية في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي- وفقاً لبعض المتغيرات الشخصية لهم.

(3) التعرف على الحلول المقترحة التي قد تساعد على معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، وتجذبهم للعمل في هذا المجال، كما يراها الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي.

خامساً: أهمية الدراسة

تعتبر مهنة التعليم إحدى أبرز من المهن التي تسهم في إعداد أجيال المستقبل وتطوير وبناء المجتمع، ومهما تكن لمهنة التدريس من أهداف ومهام فإن هدف إعداد الطالب علمياً، وأخلاقياً، وثقافياً، سيظل الهدف الأساسي، وعلى ذلك نستشعر بأنه لا يمكن للمدرس أن يقوم بدوره كاملاً إلا بعد أن يعد هو نفسه بشكل يؤهله للقيام بمهمته، ومن هنا برز دور وأهمية إعداد المعلمين ومحاولة إكسابهم أصول ومبادئ العمل في هذه المهنة وتعزيز ارتباطه بالتخصص ونموه اتجاهه نحو المهنة.

بذلك تمثلت أهمية البحث على النحو التالي:

- أهمية مهنة التعليم كأحدى أبرز المهن المؤثر في تطوير المجتمعات وتقديمها وضرورة الاعتناء بها وتقديم برامج لتطويرها
- تزويد صانعي القرارات بمعلومات تؤكد على ضرورة توفير مناخ يساعد ويشجع ويرغب في التدريس من خلال تفعيل نتائج وتوصيات الدراسة
- تساهم الدراسة على إعداد برامج للمعلمين، من خلال معرفة أسباب العزوف والحلول المناسبة لها والاستفادة منها في تطوير وإعادة النظر في هذه البرامج لتهيئة المعلم علمياً ونفسياً ومهنياً للتدريس
- تساهم الدراسة في تخطيط وإعداد البرامج التدريبية الخاصة بطلاب الجامعات والكليات، وذلك بتضمين أسباب العزوف ضمن أهداف برامجها لمعالجة هذه الأسباب والحد منها.
- بناء منهج مرجعي قائم لتوعية المواطنين بضرورة مهنة التعليم واتجاههم نحوها.

لذلك يجب على الاهتمام بواقع مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في المدارس ليتم إيجاد حلول مناسبة في النظام التربوي، ومساعدة صانعي القرار في تحسين الاتجاه نحو مهنة التعليم بطرق فاعلة وصحيحة.

سادساً: الإجراءات المنهجية للدراسة

منهج البحث العلمي المستخدم في الدراسة

انطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات

ارتباطها مع الظواهر الأخرى (عبيدات، وآخرون، 2012: 80). لا يقتصر الأمر على هذا النهج عند جمع المعلومات حول هذه الظاهرة لمختلف مظاهرها والعلاقات المختلفة، بل يتعداها إلى التحليل والتفسير والربط لتوصل إلى استنتاجات مبنية على التصور المقترح (العساف، 2003: 193). وقد استخدمت الباحثة في دراستها المدخل المسيحي (كأحد مداخل المنهج الوصفي)، والذي يقصد به مدخل المسح الاجتماعي، حيث تم من خلاله استطلاع آراء المبحوثين وصولاً إلى معطيات عامة توضح مشكلة البحث وكيفية مواجهته.

كما استعانت الباحثة بمصادر مكتبية (بحثية) كثيرة من أهمها المراجع والدوريات العلمية، والرسائل والأبحاث العلمية، والإحصاءات والتقارير الصادرة عن الأجهزة الحكومية ذات العلاقة بالدراسة.

حدود الدراسة

وتعني الحدود الموضوعية والبشرية والمكانية والزمانية التي نفذت فيها الدراسة، وقد تحددت الدراسة بالمجالات (الحدود) التالية:

المجال الموضوعي: انحصرت الدراسة في تحديد أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم.

المجال البشري: اقتصرت الدراسة على الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا.

المجال المكاني: إمارة أبوظبي في دولة الإمارات العربية المتحدة.

المجال الزمني: طبقت الدراسة الميدانية المسحية خلال العام الدراسي (2018/2019).

أداة الدراسة وإجراءاتها

نظراً للطبيعة الوصفية للدراسة، ونظراً للوقت المسموح لها، والإمكانيات المادية المتاحة، فقد استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة.

وقد قامت الباحثة بإعداد أداة هذه الدراسة (الاستبانة) وإخضاعها للأسس العلمية في البناء واختبارات الصدق والثبات وفق المراحل التالية: -

المرحلة الأولى: بناء أداة الدراسة

قامت الباحثة بتصميم الاستبانة وبنائها انطلاقاً من موضوع الدراسة وأهدافها وتسؤولاتها، وطبيعة البيانات والمعلومات المرغوب في الحصول عليها، وذلك بعد القراءة المتأنية لما أتيح له من الأدبيات - كتب وبحوث ودراسات علمية ورسائل جامعية-في مجال الدراسة الحالية، وقد اشتملت الاستبانة (انظر الملحق رقم 1 في ملاحق الدراسة) على ما يلي:

أ- الجزء الأول: وشمل بعض البيانات (المتغيرات) الأولية عن أفراد عينة الدراسة

وهي متغيرات مستقلة تم وضعها في مستوى قياس "أسمى Nominal أو رتبي Ordinal"، وشملت على بعض البيانات الأولية (الخصائص الشخصية والاجتماعية) عن أفراد عينة الدراسة، وهي عن: (القسم الذي ينتمي إليه الطالب، مكان الإقامة الدائم للطالب، نوع السكن الذي يُقيم به الطالب، فئات الدخل الشهري للأسرة بالدرهم، هل تعمل الأم في مهنة التعليم، هل يعمل الأب في مهنة التعليم، هل يعمل أحد الأقارب أو المعارف في مهنة التعليم).

ب- الجزء الثاني: وشمل على أسباب العزوف عن مهنة التعليم

وهي متغيرات تابعة تم وضعها في مستوى قياس "فئوي Interval"، وتكونت من (18) عبارة أو سبب، وموزعة على (3) محاور أو عناصر (أسباب) رئيسية، وهي (أسباب اقتصادية، أسباب تتعلق ببيئة العمل، أسباب اجتماعية)، تم سؤال أفراد عينة الدراسة عن درجة موافقتهم على أن الأسباب الواردة في الاستبانة تُعد أسباباً لعزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم، وفق للمقياس التالي: (1) = غير موافق إطلاقاً، (2) = غير موافق، (3) = إلى حد ما، (4) = موافق، (5) = موافق بشدة.

ت- الجزء الثالث: وشمل على الحلول المقترحة لمشكلة العزوف عن مهنة التعليم

وهي متغيرات تابعة أيضا تم وضعها في مستوى قياس "فئوي Interval"، وتكونت من (14) عبارة أو حل مقترح، تم سؤال أفراد عينة الدراسة عن درجة موافقتك على أن الحلول التالية تُعد حلاً لمشكلة لعزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم، وفق للمقياس التالي:

(1) = غير موافق إطلاقاً، (2) = غير موافق، (3) = إلى حد ما، (4) = موافق، (5) = موافق بشدة.

المرحلة الثانية: التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة)

تم التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة)، على النحو التالي:

1) التحقق من صدق الاستبانة

صدق الاستبيان تعني التأكد من أنه سيقاس ما تم إعداده للقياس (العساف، 2003: 429)، وكذلك يقصد بالصدق "إدراج الاستثمار لجميع العناصر التي يجب تضمينها في التحليل، ووضوح بنودها و مفرداتها، بحيث يفهمها كل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2012: 280). وللتحقق من صدق الاستبانة أُجريت اختبارات الصدق التالية:

الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

للتأكد من الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين)، قامت الباحثة بعرض أداة الدراسة على مجموعة من الخبراء لتحكيمها (5 محكمين) في مجالات متعددة ذات علاقة بالدراسة شملت تخصصات: الحوكمة، الإدارة العامة، الإحصاء، ومنهجية البحوث، الى جانب بعض المختصين في الجهات ذات العلاقة بالدراسة (التعليم)، وذلك للتأكد من مدى سلامة بناء الاستبانة، إذ تم سؤالهم عن (مدى وضوح صياغة العبارة، ومدى مناسبة العبارة للمحور، ومدى أهمية العبارة)،

وما يروونه من حيث الحذف أو الإضافة، وقد أعاد المحكمين الاستبانة إلى الباحثة بعد أن دونوا عليها ملاحظاتهم ومقترحاتهم، ثم قامت الباحثة بأخذ ملاحظاتهم في الحسبان.

صدق العناصر (الصدق البنائي):

يشير كيرلنجر (Kerlinger) إلى أن "هناك طرقاً عدة للتعرف على الصدق البنائي لأدوات القياس، منها حساب درجة ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية، ودرجة الارتباط ستكون المحك للحكم على مدى صدق كل فقرة في قياس السمة التي تسعى الدرجة الكلية إلى قياسها" (أبراش، 2009: 143)، ولمزيد من الاطمئنان على سلامة أداة الدراسة وصدقها البنائي قامت الباحثة بتطبيقها في صورتها النهائية (بعد إدخال تعديلات المحكمين) على العينة الكلية للدراسة، ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون Pearson بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية لجميع عبارات هذا المحور الذي تنتمي إليه تلك العبارة، وذلك لكل محور من محاور الدراسة، وقد تبين أن جميع العبارات ترتبط بالمحاور التي تنتمي إليها ارتباطاً قوياً وذات دلالة إحصائية، مما يشير إلى الصدق البنائي لأداة الدراسة وبالتالي الاطمئنان إلى النتائج.

(2) تقدير ثبات الاستبانة

يُشير الثبات (الاتساق) إلى نفس النتائج قدر الإمكان إذا تم إعادة تطبيق الأداة على نفس الأفراد، ويُقصد به: "إلى أي درجة يُعطي المقياس قراءات مُتقاربة عند كل مرة يستخدم فيها؟ أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمرارية عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة" (القحطاني وآخرون، 2000: 215). أما طرق تقدير ثبات أداة الدراسة فأبرزها طريقة الاتساق الداخلي بين بنود الأداة، وهذه الطريقة تعتمد على تطبيق الأداة مرة واحدة على مجموعة معينة من الأفراد، ثم تقدير الثبات باستخدام إحدى المعادلات الإحصائية (عطيفة، 1996: 268). ومن أشهر المعادلات المستخدمة لقياس الثبات الداخلي للأداة معامل الاتساق الداخلي لكرونباخ

(Cronbach's Alpha (α)). وللوقوف على ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل الاتساق الداخلي لكرونباخ.

ثبات العناصر:

يعتمد ثبات الاختبار ككل بشكل مباشر على استقرار (ثبات) عناصره (المفردات). ولعل أول شخص مهتم بهذا المفهوم هو "هولزنجر Holzinger" (غنيم وآخرون، 2000: 269)، وهناك عدة طرق لقياس ثبات العناصر منها حساب قيمة ثبات المقياس ككل في حالة حذف درجة هذا العنصر، فإذا كانت قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا (مثلاً) في حالة حذف درجة العنصر أكبر من قيمة معامل الثبات (ألفا) للمقياس ككل، فذلك يعني أن وجود هذا العنصر يقلل أو يضعف ثبات المقياس بدليل أن حذفها كان له تأثير إيجابي على قيمة معامل الثبات، وفي هذه الحالة فإن حذف هذا العنصر أفضل من بقاءه في ضمن عناصر المقياس (غنيم وآخرون، 2000: 273). وقد قام الباحث بإيجاد معامل ألفا في حالة حذف درجة العنصر لكل محور من محاور الدراسة على حدة، أن جميع العناصر (في جميع المحاور والأجزاء) كان معامل الثبات (ألفا) في حالة حذفها أقل من قيمة ألفا للمحور (أو الجزء) للكل، مما يعني أن جميع العناصر (داخل المحاور والأجزاء المختلفة) هامة وغيابها عن المحور يؤثر سلباً على مقياس المحور، أي أنه عنصر ثابت ويؤثر في ثبات المحور ككل وبالتالي الاستبانة ككل. كما بلغت قيم معامل ألفا كرونباخ للمحور الأول في الجزء الثاني (0.875)، وللمحور الثاني في الجزء الثاني (0.752)، وللمحور الثالث في الجزء الثاني (0.825)، وللجزء الثالث (0.876)، وللأداة ككل (0.903)، وهذه القيم تُعد مرتفعة ومُطمئنة جداً لمدى ثبات أداة الدراسة، حيث يرى كثير من المختصين أن المحك للحكم على كفاية معامل ألفا كرونباخ هو (0.700) (فهمي، 2005: 59)، الأمر الذي يشير إلى ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها أداة الدراسة عند تطبيقها.

ونستخلص من نتائج اختباري الصدق والثبات أن أداة القياس (الاستبانة)، صادقة في قياس ما وضعت لقياسه، كما أنها ثابتة بدرجة جيدة جداً، مما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفاعلة لهذه الدراسة ويمكن تطبيقها بثقة.

مجتمع وعينة الدراسة

بناءً على موضوع الدراسة وأهدافها فقد تحدد المجتمع المستهدف على أنه يتكون من جميع الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بأبوظبي في مختلف التخصصات والتعليم الأساسي في العام الدراسي 2018-2019، والبالغ عددهم (2593 طالب)¹، وحيث أنه من الصعوبة تكوين إطار المجتمع الذي يستخدم في سحب العينات، لذا فقد قامت الباحثة بالاعتماد على العينة المتاحة (الملائمة) Convenience Sample، إذ قامت الباحثة بتصميم رابط إلكتروني للاستبانة (عن طريق أحد المواقع المتخصصة في الدراسات المسحية)، وقامت بتوزيع هذا الرابط (بمساعدة أحد العاملين في إدارة شؤون الطلاب بالكلية) على عدد كبير من الطلاب. وبعد عدة محاولات واتصالات استمرت ما يقرب من 3 أسابيع، تمكنت الباحثة من استرداد (284) استبانة صالحة للتحليل، وهو ما تم اعتباره كعينة عشوائية حجمها (284)² مفردة.

أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات

قامت الباحثة باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة والموجودة في برنامج (SPSS)، وذلك على النحو التالي:

1 وفقاً للإحصائية التي تم الحصول عليها من كُتيب إحصائيات كليات التقنية العليا 2018-2019 والموجود على الموقع الإلكتروني لكليات التقنية العليا.

2 ويُعد هذا حجم مناسب للعينة، إذا ما نظرنا إلى حجم المجتمع الأصلي، حيث أنه عند هذا الحجم من المجتمع (2500)، وباستخدام المعادلات الإحصائية وعند مستوى خطأ مسموح به (5%) يكون حجم العينة في حدود (333) مفردة.

الأساليب التي استخدمت في تقدير الثبات والصدق:

1. تم استخدام معامل ارتباط بيرسون " ر " (Pearson Correlation Coefficient) في حساب درجة ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وذلك لتقدير الصدق البنائي.

2. تم استخدام معامل ارتباط "ألفا كرونباخ Alpha Cronbach"؛ لقياس ثبات أداة الدراسة.

الأساليب التي استخدمت في الإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها:

1. تم استخدام التكرارات والنسب المئوية، للتعرف على البيانات الأولية لمفردات عينة الدراسة، ولتحديد آراء (أو استجابات) أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.

2. تم حساب المتوسط الحسابي Mean، وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض آراء أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية إلى جانب المحاور الرئيسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة حسب أعلى متوسط حسابي.

3. تم استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى تشتت آراء أفراد الدراسة تجاه لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة عن متوسطها الحسابي، فكلما اقتربت قيمته من الصفر كلما تركزت الآراء وانخفض تشتتها بين المقياس، أما إذا كان الانحراف المعياري واحد صحيح أو أعلى فيعني عدم تركيز الاتجاهات وتشتتها)، علماً بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لصالح أقل تشتت عند تساوي المتوسط الحسابي.

4. تم استخدام فترة الثقة لمتوسط المجتمع (μ)، لتحديد أهم الأسباب التي تُسهم في عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم، وفي تحديد أهم الحلول المقترحة لمشكلة العزوف عن مهنة التعليم.

5. تم استخدام اختباري (كولمجروف- سيمنروف، شابيرو) للتحقق من توفر شرط الاعتدالية في البيانات.

6. تم استخدام اختبار (ت) للمقارنة بين مجموعتين مستقلتين (Independent Samples Test)، وذلك لدراسة الاختلافات (الفروقات) ذات الدلالة الإحصائية في متوسط درجة موافقة أفراد مجتمع الدراسة (الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي) على إسهام الأسباب الواردة في الاستبانة في عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم- باختلاف خصائصهم الأولية ذو الوجهين فقط (هل تعمل الأم في مهنة التعليم، هل يعمل الأب في مهنة التعليم، هل يعمل أحد الأقارب أو المعارف في مهنة التعليم)، وذلك بشرط توفر الاعتدالية في البيانات (Normality) عند كل مجموعة من مجموعات المقارنة. وتجدر الإشارة إلى أن هذا الشرط يتحقق تلقائياً إذا كانت أحجام العينات في جميع مجموعات المقارنة حجم كبير (على الأقل 30 مفردة).

7. تم استخدام (ف) أو تحليل التباين الأحادي (ONE-WAY ANOVA)، وذلك لدراسة الاختلافات (الفروقات) ذات الدلالة الإحصائية في درجة موافقة أفراد مجتمع الدراسة (الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي) على إسهام الأسباب الواردة في الاستبانة في عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم - باختلاف خصائصهم الأولية ذو أكثر من وجهين (القسم الذي ينتمي إليه الطالب، مكان الإقامة الدائم للطالب، نوع السكن الذي يُقيم به الطالب، فئات الدخل الشهري للأسرة بالدرهم). وقد تم التأكد مع توافر شرط الاعتدالية (Normality) اللازم لإجراء هذا الاختبار، وتجدر الإشارة إلى أن هذا الشرط

يتحقق تلقائياً إذا كانت احجام العينات في جميع مجموعات المقارنة حجم كبير (على الاقل 30 مفردة).

8. تم استخدام اختبار شيفيه `Scheffe البعدي لتحديد صالح الفروق ذات الدلالة الإحصائية لأي فئة من فئات المتغيرات الأولية لأفراد مجتمع الدراسة في آرائهم عن متغيرات الدراسة الأساسية، وذلك إذا تبين من اختبار تحليل التباين أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية (معنوية)، أما إذا لم يتبين من اختبار تحليل التباين يوجد فروقات معنوية فلا داعي لاستخدام هذا الاختبار (فهيمى، 2005: 294).

9. تم استخدام اختبار كروسكال والاس (Kruskal-Whalis)، لبيان الفروق ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد مجتمع الدراسة نحو محاورها المختلفة باختلاف المتغيرات الأولية (المستقلة) ذو أكثر من وجهين، ونفس الوقت كانت احجام العينات في بعض مجموعات المقارنة صغير (أقل من 30). ويجدر الإشارة إلى أن هذا الاختبار هو البديل اللامعلمي لاختبار (ف) أو تحليل التباين الأحادي (ONE-WAY ANOVA)، ولكن يستخدم في حال كانت احجام العينات صغيرة (أو شرط الاعتدالية ليس متحقق).

وتجدر الإشارة إلى أنه لتحديد طول خلايا المقياس الفئوي الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في الاستبانة، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (5/4 = 0.80) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا يستطيع البحث تفسير النتائج كما يلي (بدران العمر، 2004: 127):

تفسير نتائج تحديد أهم أسباب عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم:

- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة تقع ما بين (1 إلى أقل من 1.80)، فإن هذا يعني أن درجة تأثير هذا السبب في عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم هي درجة ضعيفة جداً (قيمة الحد الأدنى لفترة الثقة أكبر من 1 وليس أكبر من 1.8).
- أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تقع ما بين (1.80 إلى أقل من 2.60)، فإن هذا يعني أن درجة تأثير هذا السبب في عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم هي درجة ضعيفة (قيمة الحد الأدنى لفترة الثقة أكبر من 1.8 وليس أكبر من 2.6).
- وإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تقع ما بين (2.60 إلى أقل من 3.40)، فإن هذا يعني أن درجة تأثير هذا السبب في عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم هي درجة متوسطة (قيمة الحد الأدنى لفترة الثقة أكبر من 2.6 وليس أكبر من 3.4).
- وإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تقع ما بين (3.40 إلى أقل من 4.20)، فإن هذا يعني أن درجة تأثير هذا السبب في عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم هي درجة مرتفعة (قيمة الحد الأدنى لفترة الثقة أكبر من 3.4 وليس أكبر من 4.2).
- وإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تقع ما بين (4.20 إلى 5)، فإن هذا يعني أن درجة تأثير هذا السبب في عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم هي درجة مرتفعة جداً (قيمة الحد الأدنى لفترة الثقة أكبر من 4.2).

وبالمثل، يمكن تفسير نتائج تحديد أهم الحلول المقترحة التي قد تساعد على معالجة مشكلة

عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم.

سابعاً: الدراسات السابقة

دراسة (الركابي ومحمد) بعنوان "اتجاهات طلبة قسم علوم الحياة في كلية التربية ابن الهيثم نحو مهنة التدريس" عام 2002

جاءت هذه الدراسة بهدف معرفة اتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تصميم استبانة وتوزيعها على تكونت عينة البحث من (98) طالباً وطالبة من الصفوف الأولى والرابعة في قسم علوم الحياة/كلية التربية ابن الهيثم /جامعة بغداد، وبعد تحليل البيانات توصل الباحث إلى عدد من النتائج أهمها: عدم وجود اتجاهات لدى الطلبة نحو مهنة التدريس وبخاصة من الفترة الممتدة من تسعينيات القرن الماضي حتى سقوط النظام عام 2003 وقد يعزى ذلك إلى ضعف الأحوال المادية والمعيشية للمعلم، أسباب اجتماعية وما يسمعه الطلبة من كلام سلبي نحو مهنة التدريس التي تتمثل بآراء فردية متعلقة بالرغبات الشخصية واعتقادهم بأنه لا يحقق المكانة الاجتماعية المرموقة ولا تحقق الطموح الشخصي، قلة الدعم والتشجيع والتحفيز للطلبة نحو ممارسة مهنة التدريس، لا وجود لمعالجات للمعوقات والمشكلات التي تواجه الطلبة أثناء دراستهم في كلية التربية وما يتعلق بالإعداد التربوي، في ضوء ذلك اوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالحالة المادية والمعيشية للمعلمين، تقديم الحوافز والمكافآت للمعلمين المتميزين، دعم الطلبة وتشجيعهم على الالتحاق بكليات التربية كون مهنة التدريس مهنة انسانية مهمة.

دراسة (المجديل وآخرون) بعنوان "اتجاهات طلبة كليات التربية نحو مهنة التعليم دراسة ميدانية مقارنة بين كلية التربية-جامعة الكويت وكلية التربية بالحسكة- جامعة الفرات أنموذج" عام 2012

هدف الدراسة الحالية إلى تقصي اتجاهات الطلبة المعلمين في كلية التربية -جامعة الكويت وفي كلية التربية بالحسكة-جامعة الفرات نحو مهنتهم المستقبلية. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم بناء الاستبانة وتوزيعها على (500) طالباً وطالبة من كلية التربية -جامعة الكويت، و(400) من كلية التربية بالحسكة- جامعة الفرات، وبعد تحليل

البيانات توصل الباحث إلى عدد من النتائج أهمها: المتغير الجنس (أنثى، ذكر) له تأثير على توجهات الطلبة المعلمين نحو مهنة التعليم، لم يكن لمتغير التخصصات الدراسية في الجامعتين تأثير على توجهات الطلبة المعلمين نحو مهنة التعليم.

دراسة (ملوق) بعنوان "عزوف الرجال عن العمل بمهنة التدريس: دراسة ميدانية بمدارس التعليم الثانوي بمنطقة جنزور" عام 2016.

جاءت هذه الدراسة لمعرفة مشكلة عزوف الرجال عن العمل بمهنة التدريس، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج التحليلي، حيث تم بناء استبانة وتوزيعها على (150) من المعلمين الذكور بمختلف بمدارس التعليم الثانوي بمنطقة جنزور في ليبيا، وبعد تحليل البيانات توصل الباحث إلى عدد من النتائج أهمها: أن مهنة التعليم ينطوي عليها العديد من المشاكل التي تؤثر على الإقبال عليها منها الصعوبة والمشقة في هذه المهنة، الرواتب والحوافز لا تتناسب مع جهود المعلمين، الضغوط على المعلمين الذكور ومسؤولياتهم أكثر من المعلمات الإناث.

دراسة (الشافعي وآخرون) بعنوان "أسباب عزوف العناصر الوطنية من الذكور عن تدريس مادة الرياضيات بالمرحلة الثانوية في ليبيا-دراسة تطبيقية من وجهة نظر معلمي المادة" عام 2017

جاءت هذه الدراسة بهدف معرفة أسباب عزوف المواطنين الليبيين من الذكور عن تدريس مادة الرياضيات بالمرحلة الثانوية في ليبيا، ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم توزيع استبانة على 79 معلم، وبعد تحليل البيانات توصل الباحث إلى عدد من النتائج أهمها: نظرة المجتمع لمهنة التدريس هي من أهم الأسباب لعزوف الذكور عن مهنة التدريس، بالإضافة إلى صعوبة وتحديات مهنة التعليم، وتعد عدم وضوح المادة وتغير المنهاج للتدريس هي أحد النتائج، فضلا على ضعف الراتب الشهري وقلة الحوافز المادية والمكافآت.

دراسة Mäkelä بعنوان "الرضا الوظيفي لمعلمي، ودوران العمل، والنية في البقاء أو مغادرة المهنة" عام 2014

جاءت هذه الدراسة بهدف تقييم وظيفة معلمي اللغة الفنلندية والتربية البدنية من حيث الرضا، دوران، نية لمغادرة المهنة، وبيان أسباب تحديد دوران أو نية المغادرة، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم إعداد استبيان وتوزيعه على خريجي من جامعة يوفاسكولا بين عامي 1980 و2008. بشكل عام، حيث تضم المجموعة 1480 من الخريجين المستهدفين، قام الباحث بتحليل البيانات، حيث توصل إلى أهم النتائج وهي: تحمل مهنة التدريس عبئاً كبيراً من الإجهاد وتؤثر على النساء أكثر من الرجال في اعتزامهن ترك المهنة.

دراسة Aslami بعنوان "استنزاف المدرس: لماذا يترك المدرسون في المدارس الثانوية المهنة في أفغانستان" عام 2013

جاءت هذه الدراسة بهدف معرفة العوامل التي تؤثر على استنزاف المعلمين في المدارس الثانوية العامة في كابول، أفغانستان. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للتركيز على أسباب ترك العاملين مهنة التدريس، بذلك فقد اعتمد الباحث الاستبيانات والمقابلات والملاحظات لجمع البيانات، وطلب من المعلمين الحاليين البالغ عددهم 44 معلماً و 18 مدرساً سابقاً الرد على الاستبيانات، في حين 2 المعلمين الحاليين، 3 معلمين سابقين، ومدير، وطالب، وعضو تم إجراء مقابلة مع نظام معلومات إدارة تعليم المعلومات، وبعد تحليل البيانات توصل الباحث إلى عدد من النتائج أهمها: أن الراتب المنخفض هو واحد فقط من العوامل الرئيسية لاستنزاف المعلم في أفغانستان. كما وجدت الدراسة العديد من العوامل الأخرى التي تؤثر على استنزاف المعلم بما في ذلك عملية التوظيف والتوزيع غير الفعالة (بعد المدرسة)؛ عبء العمل الثقيل؛ عدم المساواة في توزيع العمل وإدارة الفساد؛ رواتب منخفضة ومزايا أخرى؛ نقص برامج التطوير المهني والعوامل الاجتماعية. في ضوء ذلك، توصي الدراسة بضرورة إجراء إصلاحات في السياسة التعليمية وإعادة الهيكلة لزيادة دعم المعلمين.

دراسة Chamundeswari بعنوان "الرضا الوظيفي وأداء معلمي المدارس" عام 2013

جاء هذا البحث بهدف التحقيق من الرضا الوظيفي وأداء المعلمين في فئات مختلفة من المدارس التي تتبع أنظمة مختلفة من التعليم في الولايات المتحدة. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج التحليلي، فقام الباحث ببناء استبيان لقياس الرضا الوظيفي وأداء المعلمين، حيث تم توزيعه على عينة من (588) معلماً، تتألف من (196) معلماً من مدارس مجالس الولايات، و (198) معلماً من البجروت و (194) معلماً من مدارس المجلس المركزي. بعد تحليل البيانات، توصل الباحث إلى النتائج التالية: أن المعلمين في مدارس المجلس المركزي أفضل بكثير من نظرائهم في المدارس الحكومية من حيث الرضا الوظيفي والأداء. وقد يعزى ذلك إلى حقيقة أن معلمي المدارس المركزية يتمتعون بها وتحسين مرافق البنية التحتية وبيئة العمل الملائمة. فالسلطات المدرسية وواضعي السياسات والمجتمع بوجه عام هي المسؤولة عن ذلك وضمان العوامل التي تسهم في الارتياح الوظيفي للمعلمين إلى أقصى حد ممكن وبالتالي تعزيز الأداء إلى الأمثل لها.

تعريف المشكلة بناء على أدبيات سابقة

واحدة من أبرز المشاكل التي تواجه المجال التعليمي هو العزوف عن مهنة التعليم. تباينت آراء الباحثين والعلماء في تحديد مفهوم مفهوم العزوف عن مهنة التعليم وفقاً للأبعاد المتعددة للعزوف عن المهنة في المؤسسات التعليمية. فعند الوقوف على تعريف العزوف عن مهنة التعليم نجد أنها تركز بشكل أساسي على مفهوم العزوف، فالعزوف في اللغة يأتي من المصدر عزف وهو الانصراف عن الشيء والزهد فيه (أبو العزم، 2013)، أو أبتعد عن الشيء (مسعود، 1992)، فالعزوف عن المهنة هو الانصراف والابتعاد عنها.

وقد أكد مجموعة من الباحثين في الإطار التربوي أن العزوف عن مهنة التدريس مشكلة تتمثل في عدم اتجاه وإقبال الأفراد على مهنة التدريس سواء قبل الخدمة وذلك بالانصراف عن

دراسة تخصصات مرتبطة بالتعليم، أو التوجه نحو ترك مهنة التعليم أثناء الخدمة (ملوق، 2016)، وأورد (بلخير وآخرون، 2013) أن العزوف عن التدريس يتمثل في رفض مهنة التدريس بناء على معرفة الشخص للمعتقدات والأفكار لموضوع مهنة التدريس.

وهناك أشكال متعددة تمثل مشكلة العزوف عن مهنة التعليم، أهمها: (العميري، 2011)

- عدم التوجه نحو الدراسة في مختلف التخصصات لتعلم هذه المهنة، والإعداد لها مهنيًا

- ترك مهنة التدريس بعد فترة من الزمن

فظاهرة العزوف عن التعليم إحدى أبرز الظواهر التي تؤرق الإداريين والمسؤولين ومتخذي القرارات في وزارات التعليم، حيث أن لعزوف المعلمين الأثر البالغ في مخططات التنمية الشاملة والعديد من الانعكاسات السلبية على العملية التعليمية (رضوان، 2010).

أسباب المشكلة بناء على أدبيات سابقة

باعتبار أن المعلم هو العنصر الأساسي في نجاح العملية التربوية والتعليمية، وباعتبار إن التدريس يرتبط بشكل أساسي في العديد من العوامل، كان لا بد من تقديم العناية والرعاية لهم والبحث عن الأسباب المعيقة لنشاطاتهم من أجل تدعيم مواقفهم الإيجابية وتعزيزها لتحسين أدائهم وزيادة فعاليتهم التدريسية، فكان الاهتمام بمشكلة العزوف عن التدريس واهم العوامل المؤثرة على عليها، حيث أورد الباحثون في المجال التربوي أن مشكلة عزوف العديد من الأفراد عن مهنة التعليم بثلاث أسباب رئيسية وهي على النحو التالي:

أسباب اجتماعية

تستند الأسباب الاجتماعية بشكل محوري وأساسي في العزوف عن مهنة التعليم بالمكانة الاجتماعية للمعلم في المجتمعات والتي تشير إلى المكانة والتقدير الممنوحين لمهنة التعليم، وتعكس مستوى الامتنان والتقدير لمهنة التدريس، وتقديره بناء على الظروف المحيطة، والرواتب والمنافع

ودوره في تنمية المجتمع بالقياس إلى مجموعات المهن الأخرى (السليم وآخرون، 2012). فأورد (عكيشي، 2014) أن المكانة الاجتماعية لعبت دوراً رئيسياً في العزوف عن مهنة التعليم، المتمثلة في درجة الاحترام والتقدير التي يحظى به المعلم والتي تعتمد على طبيعة الدور والمكانة التي يحتلها في المدرسة والمجتمع وأيضاً في العملية التربوي. وأضاف (قريطع، 2017) هناك أن نظرة المجتمع السلبية إلى هذه المهنة، وغياب الدعم والتشجيع سبب أساسي في العزوف عن التعليم، فالمعلم لا يحظى بالسلطة أو المكانة سواء كان ذلك بداخل المدرسة و المجتمع.

ففي الوقت الحالي قد تبدلت صورة المعلم حيث أصبح لا يحظى بالاحترام والتقدير من جانب الطلاب، فكثر قضايا الاعتداء على المعلمين وسلوك الطلاب، وأصبح المعلم يتعرض لكثير من المضايقات من بعض الطلبة، سواء كانت هذه المضايقات داخل غرفة الفصل أم خارجه، وأحياناً تجد فئة مستفزة من الطلبة تعمل على إعاقة سير الدرس، وإثارة الفوضى داخل الفصل (السليمي، 2016).

في ضوء ذلك، أكد (ملوق، 2016) أن العزوف عن مهنة التعليم مرتبط بوضع المعلم، حيث لعب العديد من العوامل لتغيير وضع المعلم، وأبرز هذه العوامل هي:

- عملت وسائل الإعلام على عرض الصورة السلبية للمعلم وتقليل مكانته.
- ساهم الآباء في تغيير وضعه الاجتماعي. في الزمن الماضي، كان يُنظر إلى المعلم بهيبة واحترام، وقد دعمهم آباء الطلاب في تعزيز احترام المعلم، ولكن في الوقت الحالي، نجد أن أولياء أمور الطلاب يشاركون الطلاب في الهجوم على المعلمين.
- عجز المعلم لفهم الرؤية التربوية والتعليمية.
- عدم وجود تخطيط بين المعلم والإدارة وأولياء أمور الطلاب.
- الافتقار إلى وجود سياسة تعليمية تربوية واضحة تحدد واجبات وحقوق كل من المعلم وأولياء الأمور والطلاب.

أسباب اقتصادية

يعتبر العامل الاقتصادي من أهم العوامل المسببة لعزوف الأفراد عن مهنة التدريس، حيث يرجع ذلك إلى إدراك الفرد منذ القديم للعلاقة الطردية بين المكانة الاجتماعية والإنسانية بالأوضاع المادية والظروف، فيأتي المادة (المال) كأهم العوامل التي تؤثر في توجه الأفراد نحو مهنة التعليم، فهو المورد الرئيسي الذي يعتمد عليه جميع الأفراد في قضاء ضروريات الحياة (ساري، 2016) فالأجر يعكس القدرة على تلبية احتياجات الفرد، بالإضافة إلى المكانة الاجتماعية وتعزيز الشعور بالأمان، فضلا على اعتبارها رمزاً للتقدير والإمتنان (عبد الواحد وآخرون).

بذلك يعتبر انخفاض معدل أجور المعلمين مقارنة بأعباء المهنة من أبرز الأسباب التي تحد من التوجه نحو مهنة التدريس فالمعلمين يعانون من عجز في توفير المتطلبات الضرورية لهم ولعائلاتهم وهذا من شأنه أن يجعلهم عرضة للضيق والقلق والتوتر النفسي كما يقلل من توجيههم نحو هذه المهنة كما وأنها قد تنعكس هذه الظروف السلبية على تعليم التلاميذ (Daniele & Ville, 2016).

بالتالي تضم الأسباب الاقتصادية عوامل (الداود، 2017):

- الرواتب "المردود المالي"
- التأمين الصحي
- نظام التقاعد
- المميزات والمكافآت المادية للمعلم
- منظومة الترقيات

أسباب شخصية

إن أبرز معوقات التي أدت إلى العزوف عن مهنة التعليم هي كثرة الأعباء و المهام وتشعبها ومنها، الإجهاد والضغط وعبئ التدريس الكبير، عدم وتوفر الوقت للتخطيط والإعداد للمواقف التعليمية، كثرة مطالب الإداريين والالتزامات الادارية، سلوكيات الطلبة السلبية، والروتين الإداري السائد في القضايا التربوية (عبد بقعي، 2015) حيث أكد (الرشيدي، 2016) أن المعلم لا يتاح له أخذ قسط من الراحة لمتابعة أعماله مقارنة بجسامة المهام والوظائف الملقة على عاتقه.

وقد أورد (Einar & Sidsel, 2011) أن المعلم يتحمل الكثير من الأعباء والضغوطات بسبب زيادة الأعمال وهو يقول بالكثير من المهام والأعمال دون الحصول لوقت راحة، فالمعلم مسؤول عن تعليم الطلاب، وإعداد الوثائق والاختبارات المتعلقة بالمناهج، تنظيم وحضور الاجتماعات، التواصل مع أولياء الأمور والإدارة، المشاركة في الورشات التطويرية ومشاريع المدرسة، متابعة التغيرات الحاصلة للمناهج.

وأكد (رضوان، 2010) أن أهم المشكلات التي يتعرض لها المعلم وتؤدي إلى العزوف عن مهنة التدريس ما يلي:

- كثرة المسؤوليات والالتزامات
- تزايد الضغوط والأعباء
- كثرة الأعمال الكتابية والعملية التي يقومون بها
- اتجاهات الطلبة السلبية نحوها

أسباب نفسية

تعتبر الميول والرغبة المهنية أحد اهم العوامل التي تلعب دورا أساسيا في عملية الاختيار، وتشكل دافعا يوجه الأفراد نحو البحث عن البيئات المهنية والأكاديمية التي تناسبهم و

تتناسب مع شخصياتهم؛ ليتمكنوا من توظيف قدر كبير من طاقاتهم ومهاراتهم الإبداعية في مهنة أحبوها ويدركون بأنها ستحقق لهم القدر الأكبر من النجاح والتميز وتأكيد الذات (عطايا، 2009). بذلك أكد (الربيعي، 2015) أن العزوف عن مهنة التدريس قد يرجع إلى عدم رغبة الطلاب بالالتحاق بكليات التعليم بسبب عدم رغبة الطلاب بممارسة مهنة التعليم، وبالتالي قد يؤثر على المهنة إذا اجبروا على الالتحاق بها.

كما أكد (Wengel-Woźny et al., 2015) أن مهنة التدريس ينطوي عليها الكثير من الضغوط والأعباء التي تؤثر على المهنة، فالتوتر الذي يحدث في مكان العمل وعدم القدرة على التأقلم والتكيف معها قد تؤدي للعزوف عن المهنة.

بالإضافة إلى ذلك فقد أكد (رضوان، 2010) أن الإحباط واليأس يساهم بشكل كبير ترك مهنة التعليم والتوجه نحو الدراسة والعمل في مهن أخرى، لأن مهنة التعليم لا تمكنهم من الوصول إلى ما يطمحون إليه من مناصب مرموقة ووظائف متميزة.

الحلول المقترحة لحل المشكلة بناء لأدبيات سابقة

يعتبر المعلم حيز الزاوية للعملية التعليمية والتربوية، ومن المعروف أنهم يلعبون دور بارزا في إعداد الأجيال وبناء المجتمع، فهو إحدى أبرز الأساسيات للعملية التعليمية والتربوية، لكن ظهرت في الآونة الأخيرة مشكلة ترتبط بالمعلمين وهي العزوف عن التعليم التي تعتبر أبرز المشكلات التي اجتاحت الميدان التربوي في الآونة الأخيرة، حيث أكد العديد من الباحثين أن العزوف عن التعليم بحاجة إلى لإيجاد سبل للتقليل منها ومن أثارها.

كما أكد الباحثين في المجال التربوي أن مجموعة من الحلول لمعالجة العزوف عن مهنة التدريس مقسمة على النحو التالي:

حلول اجتماعية

يعتبر تعزيز مكانة المعلم في المجتمع هي الركيزة الأساسية لتحسين التوجه نحو مهنة التدريس، ومن أبرز الوسائل التي تعزز مكانة المعلم تتمثل في ضمان الاستقرار المهني والاستمرار في العمل حيث يتوجب على المؤسسات التعليمية أن تكفل للمعلمين الحماية الكافية من الإساءة بحاضرهم المهني أو مستقبلهم، بالإضافة على تعزيز حريتهم المهنية خلال الممارسة، وهذه المسؤولية تقع على عاتق إدارة المدرسة، وأولياء الأمور، ووسائل الإعلام، ومؤسسات المجتمع المدني مسؤولية كبيرة، في تحسين صورة المعلم، والأخذ بيده، في سبيل تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المنشود (السليمي، 2016).

فالمكانة الاجتماعية تزيد من الدافعية الإيجابية ورفع المعنويات العالية تمثل العامل النفسي لدى الأفراد حيث إن الوظيفة تحمل موضع الاحترام والتقدير من الآخرين (عبد الواحد وآخرون).

حلول اقتصادية

من أبرز الحلول الاقتصادية التي من شأنها أن تعزز توجه الأفراد نحو التوجه للتعليم هو الاهتمام بالوضع الاقتصادي لهم والعمل على تحسينه، وذلك يتمثل من خلال زيادة المردود المالي للمعلمين، يجب أن تعطى أهمية خاصة لمرتبات المعلمين، بحيث تتساوى أجورهم مع نظرائهم في المهن الأخرى التي تتطلب مؤهلات مماثلة، فضلا على الاهتمام بالخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية التي من شأنها أن تحسن الوضع الاقتصادي للأفراد وعائلاتهم، له انعكاسات مباشرة على زيادة الدافعية لديهم و الإقبال لعملهم وتحسن وضعهم المعيشي وتساعدهم على حل المشكلات الحياتية والمادية (السليمي، 2016).

كما أنه بالإضافة يجب أن توفر سلم الترقيات للمعلمين، وتتمثل بفتح الباب أمام المعلمين نحو الارتقاء للوظائف الإدارية التعليمية أو أية وظيفة أخرى (Daniele & Ville, 2016).

حلول شخصية

تتمثل الحلول الشخصية في البداية على اختيار الأفراد ورغبتهم في المهنة المناسبة لهم، فالممول المهنية أحد أهم العوامل التي تلعب دوراً مهماً في عملية الاختيار، وتشكل دافع يوجه الأفراد نحو البحث عن البيئات المهنية والأكاديمية التي تناسبهم وشخصياتهم؛ ليتمكنوا من توظيف قدر كبير من طاقاتهم ومهاراتهم الإبداعية مع في مهنة أحبوا ورأوا أنها تحقق لهم القدر الأكبر من النجاح وتأكيد الذات (عطايا، 2009) لذلك على الأفراد أن يتأكدوا من اختيار المهنة المناسبة لهم، وهذا لا يعتمد بشكل أساسي على الرغبات الشخصية أو الاجتهاد، بل يعتمد على إدراك الفرد لقدراته وذاته وشخصيته واستعداداته فضلاً على ميوله. فممول الأفراد أهم دوافع اختيار المهن بشرط أن تكون مبنية على إدراك الذات (المسعودي، 2007).

أورده (الرشدي، 2016) بعض من الحلول التي ترد على عزوف التعليم من الناحية

الشخصية ما يلي:

- منح المعلم على العديد من الامتيازات والأجور الملائمة لمهنة التعليم.
- تحسين مكانة المعلم من خلال إيجاد سياسات ولوائح تضمن حقوق وواجبات المعلم وتصور كرامته.
- تحسين صورة المعلم ومكانته في وسائل الاتصال المختلفة
- العمل على ترقية المعلمين في الوظائف وتوفير المنح الدراسية.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: دور التعليم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية

قال الله تعالى في كتابه العزيز: "أقرأ باسم ربك الذي خلق" هذا يؤكد أن أول رسالة أرسلها الله تعالى للبشرية ف هي التفكير والبحث عن المعرفة. بالإضافة إلى ذلك تناولت العديد من الآيات القرآنية أهمية التعلم و التفكير في أمور الكون و الخلق و البشرية و الموت و غيرها الكثير من مظاهر الطبيعة التي أنعم الله عز وجل علينا بها في الأرض، مما يبين أهمية العلم و التعلم والمعرفة في الدين الإسلامي.

وفي العصر الحالي و مع توفر تكنولوجيا المعلومات والتقنيات الالكترونية الحديثة ومع التطورات التي بات يشهدها العالم في جميع القطاعات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية بات من الضروري زيادة الاهتمام والتركيز على العملية التعليمية، وذلك بأن المقصود بالعملية التعليمية ومحتواها وأهدافها قد تأثر بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، فهو يلعب دورا فاعلا في تطور المجتمع وتقدمه في مختلف المجالات، حيث نلاحظ العديد من الدول المتقدمة والنامية تسعى لتحسين أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتقنية من خلال الاهتمام بالعملية التعليمية ومخرجاتها (مزريق، 2011).

المطلب الأول: مفهوم العملية التعليمية

تعتبر العملية التعليمية بكافة مستوياتها و مراحلها الأداة الرئيسية التي تسعى إلى تنمية المصادر البشرية وتطويرها، حيث يوصف التعليم بأنه اللبنة الأساسية في بناء المجتمع وتطويره، وذلك بالاستغلال الأمثل للموارد البشرية بما يتلائم مع أهداف والمجتمع وتحقيق الغايات الاجتماعية والاقتصادية (فرج، 2017). وهذا يدل على أن تنمية الموارد البشرية والعملية التعليمية يساعدان على رفع جودة الإنتاج وتطوير الأداء الفعال في المجتمع مما يسهم في توفير حياة كريمة لأفراد المجتمع (جحاج، 2015).

ويُنظر للتعليم على أنه رسالة مقدسة ومهنة سامية، فالتعليم هو مهنة الأنبياء، فهو رسالة تساعد المجتمعات على تحقيق أهدافها، وتعتبر مهنة سامية لمكانتها الرفيعة عند علماء المسلمين لأنها وسيلة الأنبياء والمصلحين والمربين، ويحظى المعلم في الإسلام بمكانة عظيمة وبقدر كبير من الاحترام والتقدير. والهدف من التعليم لا يقتصر فحسب على تعليم وتلقين المعلومات والمصطلحات الجديدة للمتعلمين وتنقيفهم بل ينطوي على تبسيط وفهم تلك المعلومات والمصطلحات المختلفة والجديدة، فالتعليم ليس مجرد أداء يمكن لأي فرد القيام به ولكنها مهنة لها قواعدها وأصولها، وعلم له خصائصه الفريدة لذا فالتعلم يختلف عن الفهم، فالقدرة على الفهم تعبر عن مستوى عالي من التذكر وفي حين أن التذكر قد يرضي المتعلم إلا أن الفهم يثير انتباهه ويحفزه أكثر (الباروني، 2008).

لذلك يعتبر التعليم بمراحلة المختلفة من أهم المراحل التي يمر بها الإنسان خلال حياته، حيث يؤثر التعليم على مهارات و معارف و امكانيات الأفراد، كما أنه يؤثر على العادات والتقاليد التي تحكم الأفراد داخل المجتمع، و تنمية المستوى الفكري و الثقافي للأفراد، فالتعليم هو بمثابة نظام مركب يتكون من العديد من العناصر المتكاملة و المترابطة فيما بينها، وبحدوث أي خلل في أحد هذه العناصر يؤدي إلى تعرض باقي العناصر إلى خلل، فالتعليم هو المحرك الأساسي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطورها في مختلف المجتمعات والدول (السطري، 2011).

وكون الأفراد داخل المجتمع هو العنصر الأساس في عملية التنمية، بما يساهم في اكتساب الأفراد للمهارات والمعارف والمعلومات العلمية والحملية والحياتية في مختلف المجالات، لذلك ترتبط العملية التعليمية بشكل مباشر مع التنمية الاجتماعية والاقتصادية، حيث أن عملية التنمية لن تتمكن من الوصول إلى غاياتها إلا من خلال توافر موارد بشرية مؤهلة وذات كفاءات عالية تخولها نحو التنمية الاجتماعية والاقتصادية (الرافعي، 2012).

لذلك، تعد العملية التعليمية واحدة من الركائز الأساسية لتحسين مستوى نظام التعلم؛ لارتباطه المباشر بالمخرجات التعليمية التي تؤدي لتحقيق أهدافه وغاياته، مما يسهم بإحداث تطوير وإغناء بالمحتوى التعليمي لدى الأفراد. لذا يرتبط مفهوم التعلم الحديث بالأساليب المتطورة التي تتبعها العملية التعليمية في جميع مراحلها ومستوياتها وأدوارها، حيث إن التعلم الحديث بأساليبه وأدواته المختلفة يعد جزءاً لا يتجزأ من النظام التعليمي، كما أن المعلم يستخدمها للتأكد من الوصول إلى مستوى التعلم المرجو، وإثراء التعلم بالطرق والأساليب الحديثة من أجل الحصول على نواتج التعلم في مجالات المعرفية، والوجدانية، والمهارية (حماد، 2004).

كما أن التنوع الحاصل في أساليب وأدوات العملية التعليمية من شأنها أن تعمل على تنمية مستويات الكفاءة والفاعلية من ناحية، والتأكد من مدى ملائمة هذه الأدوات لجميع الأطراف الذين يتلقون التعلم باختلاف الفروق الفردية بينهم من ناحية أخرى، بالإضافة للتعرف على درجة تحقيق الأهداف التعليمية والسلوكية عند المتلقين في العملية التعليمية. وعملية التعلم تعد مرحلة رئيسية تأتي بالتزامن مع مرحلة تصميم المادة التعليمية ومرحلة تنفيذه، مما قد يكشف عن مدى تحسن وتطور مستوى الأفراد في مختلف المجالات المعرفية، والوجدانية، والمهارية (مرعي وآخرون، 2011).

فضلاً عن أنها تعمل على مساعدة الأفراد بإدراك حاجاتهم ورغباتهم في التعلم، وإستعدادهم لها، كما يُمكنه من التعرف على مجالات نجاحهم أو مجالات إخفاقهم، وويسهم بشكل مباشر في التعرف والكشف عن مواهبهم (خريشة، 2005).

وتعد العملية التعليمية مساهمة في رفع مستوى الفهم والإيضاح لدى الأفراد بسهولة من خلال إتباع أساليب حديثة، كما وتحتل أساليب التعلم ذاتها مكانة متميزة كما أكد الخبراء والباحثين التربويين ذلك، حيث أشار البعض منهم على أنها تمثل جوهر هذه العملية ومحورها

الأساسي من حيث تأثيرها على معظم المواقف التعليمية، وتداخلها معها، مما يسهم في مساعدة الأفراد على أن يتعلموا كيف يتعلمون ويصبحون مستقلين في تعلمهم، ويعطيهم الرغبة لذلك (ريان، 2011).

بالنسبة للمعلم، تمنحه العملية التعليمية في الأساليب الحديثة تجربة مختلفة عن التجارب السابقة، لأنها تعتبر تجربة جديدة، وطريقة حديثة ومختلفة، حيث تساهم في إثراء المحتوى المعرفي والعاطفي والسلوكي. كما أكد الباحثون التربويين بأنه من الضروري أن تكون الطرق عميقة ومرتبطة ببيئة الطالب ومستوياتهم، وبعيدة تماماً عن التلقين والشكليات، ومختلفة بحيث يكون المعلم قادر على تنمية مستوى المتعلم، ويزيد إدراكهم بأن إجاباتهم تحدد مقدار المعرفة التي يمتلكونها، وأنهم حققوا الأهداف الذين يريدونها أم لا (زيتون، 2003).

والجدير بالذكر بأن العملية التعليمية نابعة من ممارسة فعلية للإيمان، وسعي دأوب لبلوغ رضا الله سبحانه وتعالى سواء في عملية التعليم أو في أدواته أو أساليبه المتبعة أو حتى في خطته ودوافعه في الإجراءات التي يقوم بها، والأهداف المراد الوصول إليها، حتى يتم تحقيق منظومة متناسقة ومتكاملة من المفاهيم والأساليب والممارسات القيمة التي يتبناها الأفراد وينهضون بها لنمو المجتمع بشكل عام، والجيل الصاعد بشكل خاص، حيث تعزز العملية التعليمية الجيدة في نفس متلقيها الهم في حمل الرسالة، وتقديمها بالأساليب المبتكرة والحديثة. لذا عمدت دولة الإمارات العربية بالتركيز على المفاهيم التربوية، والأساليب الرحيمة في القيام بالعملية التعليمية، وهذا يقع على عاتق وزارة التربية والتعلم في توضيح الأساليب التعلم الحديثة في العملية التعليمية في المناهج الدراسية؛ ليتمكن الأفراد من إكتساب المعارف بنسبة أكبر من سابقتها، وبناء الشخصية العلمية المتكاملة التي تقوم بدورها في الحياة، وذلك بالقيام بتحديد المفاهيم، وصياغة النظريات العلمية والتعلمية بما يتسق مع النظرة المستقبلية لدولة الإمارات (السعدون، 2012).

مفهوم العملية التعليمية:

أن العملية التعليمية في اللغة تهدف للحصول على اكتساب مهارة أو معرفة جديدة، في قوله تعالى: (وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ) [البقرة: 31].

المقصود بالعملية التعليمية اصطلاحاً هو عبارة عن العملية المنظمة التي يمارسها المعلم بهدف نقل ما في ذهنه من معارف ومعلومات إلى المتلقي من المتعلمين والذين يكونون بحاجة إلى هذه المعارف، ونجد في عملية التعلم أن المعلم تكون في ذهنه مجموعة من المعلومات والمعارف يحاول إيصالها للمتعلمين، كونه يرى أنهم بحاجة إليها، فيوصلها لهم بشكل مباشر منه شخصياً ضمن عملية منظمة تنتج عن تلك الممارسة وهي التعليم، وما يتحكم في درجة حصول المتعلمين على تلك المعارف، وما يمتلكه المعلم من خبرات في هذا المجال.

لذلك، فإن عملية التعلم مهمة جداً؛ لأنه يتم بناء العديد من العلوم والمعارف عليها، كما أنها تساهم في إكساب المتعلمين الخبرات والمعارف، التي تعزز السلوك وتقومه، كما أن تعزز العملية الفكرية والحركية والاجتماعية واللغوية له، إضافةً تتمثل عملية التعلم بالقدرات العقلية والاجتماعية والانفعالية واللغوية، كما أن مفهوم التعلم يشير إلى أنه عملية حيوية يكون فيها معلم ومتعلم تتضمن أساليب تعليمية متعددة هدفها تغيير الأنماط السلوكية، والإثراء المعرفي، وإكساب الفرد الخبرات والتجارب من خلالها تؤهل الفرد ليكون قادراً على السيطرة على البيئة المحيطة به والتكيف مع الأوضاع المتغيرة، ولا يقتصر مفهوم التعلم على التعلم المعلمي بل يمتد المفهوم لكل المجالات المعرفية التي يكتسبها الفرد سواء تم هذا الاكتساب بطريقة متعمدة ومخططة (مسيحه، 2005).

وأشار عطية (2013) في تعريفه للعملية التعليمية بأنها نشاط إنساني حيوي يساهم في إثراء العملية المعرفية للمتعلم يستدل عليه من من خلال تفاعله في موقف معين أو مع

أفراد آخرين، مما يسهم في تغير دائم في أدائه، وهذا التغير ناتج عن لمروته بخبرات تعليمية متعددة، أي أن التعلم مرتبط مباشرة بتعديل السلوك والخبرات والمعارف التي يمر بها المتعلم.

وبالتالي، نلاحظ أن مفهوم العملية التعليمية هو عملية التغيير والتكيف في سلوك ناتج عن التدريب؛ حيث يحصل المتعلمون من التعليم على معلومات أو مهارات من شأنها تغيير سلوكهم أو تعديله للأفضل، كما يرى بأنه عبارة عن نشاط الهدف منه تحقيق التعلم ويمارس بطريقة تحترم النمو العقلي للطلاب وقدرتهم على الحكم المستقل وبهدف المعرفة والفهم.

وحسب آراء المعلمين أن التعلم يتحقق إذا كان ما نتعلمه تتغير به سلوكياتنا وتوجهاتنا وقيمنا وأفكارنا وفهمنا للأمور، ولكن هناك فرق بين تغير يستحدثه التعلم، وتغير تلقائي بيولوجي محض يستحدث فيها تلقائياً، والتغير الذي يستحدثه التعلم لا يكون وقتياً، ولكنه يستمر معنا، ونحن نحكم على أن التعلم قد تحقق عندما يتكرر معنا ما تعلمناه صحيحاً لعدد من المرات.

محددات العملية التعليمية:

كما أكد الباحثين أن هناك عدداً من المحددات تحد من العملية التعليمية، والتي تسبب مشكلة العزوف عن مهنة التعليم. ومن هذه المحددات:

1. الدخل والرواتب: وهي من أهم الأسباب التي تحفز العامل على العمل، وتتمحور حول ما يتم دفعه للفرد العامل مقابل ما يعمل به بالعمل، حيث أن دفع الأجور تتفق عليه العديد من المنظمات إلا أنها تختلف باختلاف أنظمة الأجور لديها لإعتبارها الضمان في حصول العاملين على أجرٍ عادلاً بما يتناسب مع الوصف الوظيفي لها، بالإضافة إلى أنها نتيجة فعلية للعمل الذي قام به العامل. لذا، أدركت المنظمات أهمية نظام الأجور في مساهمتها

برضا العاملين عن وظائفهم مما دفعها إلى وضع نظام خاص بالرواتب يساهم في مكافأة العامل المجتهد على إجهاده، ويعطي كل ذي حق حقه (عبوي، 2006).

2. نظرة المجتمع لمكانة المعلم: من أهم المحددات للعملية التعليمية أن المجتمع في أغلبه ينظر إلى المعلم كنظرة دونية أي أن المجتمع لم يعطي المعلم حقه، ومن ما زاد الأمر سوء عدم وجود الإهتمام والرعاية للمعلم، وهذا سبباً أساسياً في عدم دخول المتفوقين في دراستهم في هذا المجال، مما أدى ذلك لعدم ظهور المبدعين من المعلمين. لذا، من المهم جداً أن يتم إعادة النظر إلى صياغة شروط ومعايير الدخول إلى الكليات العلمية والأكاديمية، وأن يكون الشرط الأساسي للقبول هو التفوق في مجال التخصص الذي يريد أن يدخله الطالب، إضافة إلى الرغبة التامة والشغف لخوض هذا المجال (البشيرى، 2015).

3. الامتيازات والحوافز: ومن المعلوم أن الموظفين يختلفون في أدائهم وفقاً للدوافع والقدرات التي تحفزهم إلى العمل، ونتيجة لذلك، كان من الضروري إعداد نظام للامتيازات والحوافز في جوانبها المادية والمعنوية؛ لتحفيزهم على إنجاز الأعمال والمهام باعتبارها من وسائل الإدارة المهمة التي تمكن من خلالها مكافأتهم على الأعمال التي يقومون بها، ومكافأة العامل المتميز عن غيره، وتحفيز العامل المقصر في أداء مهامه، ودفعه إلى تحسين عمله، كما أنها تعد من العوامل الخارجية التي تؤثر على الدافع الخارجي للعامل وتدفعه لبذل جهد أكبر في عمله سواء كان مديراً أو عاملاً بسيطاً. مما يساهم في تحسين أداء المنظمة ككل، وجعل أدائها أكثر ثباتاً وقبولاً لدى العاملين، وزيادة حماسهم على تنفيذه، وتحقيق الثقة المتبادلة بين المنظمة وبين العاملين فيها من ناحية، وبين المنظمة والمحيط التي تتعامل معه الأمر الذي يزيد من موثوقيتها في أعين الجميع، فضلاً عن أن الحوافز والإمتيازات تنمي موقف الإدارة في المستويات الدنيا، وتزيد من إحساسهم

بالمسؤولية تجاهها، وتجعلهم أكثر تقبلاً للقرارات التي تصدرها (Wood & Menezes، 2011).

4. كثرة الأعباء: إن العدد الكبير من الأعباء الوظيفية لمهنة التعليم سيؤدي إلى العزوف عن مهنة التعليم. فمن هذه الأعباء وأهمها هي الأعباء الإدارية المتمثلة بالمنوبات بأنواعها سواء كانت داخلية أو خارجية، والأنصبه الزائدة، والأنشطة التي تصعب عمل المعلم، وعضوية اللجان المعلمية بكل أنواعها ومتابعتها، كما أن تعدد الجهات الرقابية على المعلم من شأنها أن تصعب هذه المهنة، وتجعلها شاقة بما فيه الكفاية؛ من أجل جعل المعلم يشعر بالتعب من العمل، فإنه يجعل من الصعب الوصول إلى أهداف العملية التعليمية، والتي تعد أساس العمل وبنائه. والجدير بالذكر أن هناك أيضاً أعباء كتابية روتينية كعمل أبحاث والتحضيرات اليومية للدروس الذي ينتهي بها الأمر إلى سلال المهملات، مما يعطل عمل المعلم وتجعله ينشغل في أمور ثانوية وينصرف عن الأمور الهامة كالتركيز على المادة نفسها وعلى العملية التعليمية (الثمالي، 2016).

5. متطلبات المنظمة: أن إدارة أي منظمة هي عامل مهم في تعزيز ولاء الموظفين. وللتنفيذ متطلبات المنظمة ينبغي على الإدارة العليا دعم عملية مشاركة العاملين والالتزام بها، وإقناع وتحفيز جميع الأطراف ذات العلاقة بأهمية عملية المشاركة، وبأن هدفها تحسين الأعمال التي تقوم بها المنظمة بشكل مستمر، كما أنها بالغة الأهمية؛ لرفع كفاءة المنظمة ككل، وهذا يتطلب إجراء الإدارة بعض التغيرات في هيكلها التنظيمي، ويستلزم كذلك التغيير الثقافية البيئية فيها، ناهيك عن أن الإدارة يجب أن تكون مستعدة لإتباع منهجيات وأساليب تساعد على تفعيل مشاركة العاملين فيها، ودعمهم بكل الوسائل. لذا، من المهم أيضاً أن تسعى الإدارة إلى إعداد أفراد عاملين وفرق عمل مؤهلة من خلال التخطيط وتنظيم العمل وتوجيههم، وينص على مجموعة نشاطات وأعمال هدفها تزويد العامل بالمعارف والمهارات والخبرات التي تسهم في

زيادة كفاءة أدائه في العمل، وتطوير المهارات والمعارف التي يملكها حتى يكون قادر على إتمام المهام الموكولة إليه. لذا تؤكد المنظمات على ضرورة تكثيف تدريب العاملين بأسس إدارية، والعمل على بناء المهارات المتخصصة، وهذا يتطلب من المنظمة إعداد برامج تدريبية تساهم في إكسابهم الخبرات والمهارات والمعلومات اللازمة لإنجاز العمل (Ramsey et al. , 2011).

المطلب الثاني: مفهوم التنمية

عند النظر في مفهوم التنمية من الناحية اللغوية، فإن مصطلح التنمية يشتق من كلمة نَمَى بمعنى الزيادة، حيث يقال نَمَى ينمي نمياً ونمياً ونماءً، أي أنه يزداد ويكثر. أما بالنسبة لكلمة "النمو" فهي من "نما"، فإن النمو ينمو، وهذا يعني الزيادة. فالنماء يعني أن الشيء يزداد من تلقاء نفسه بدون الإضافة إليه، ومن هنا فإن مصطلح التنمية يطابق المصطلح الإنجليزي Development الذي يعبر عن التغيير الجذري الذي يقوم به الأفراد للانتقال للنظام القائم واستبداله بنظام آخر، أو الانتقال من مجتمع تقليدي إلى مجتمع متقدم و متطور يتوافق مع متطلبات الأفراد الاجتماعية والفكرية والاقتصادية، يمكنه تحقيق الأهداف المرجوة حسب الرؤية الاقتصادية (وفقاً للمعايير الأجنبية) وليس حسب رؤية مصلحة الشعب (البديري، 2016).

وقد ظهر مفهوم التنمية لأول مرة بعد اندلاع الحرب العالمية الثانية، و قد اندرج هذا المفهوم ضمن مفاهيم علم الاقتصاد، حيث استخدم للاستدلال على العمليات و الأفعال التي تسعى إلى تحقيق مجموعة من التغيرات الجذرية في المجتمع، و ذلك في سبيل تطوير المجتمع و توفير المتطلبات الأساسية لأفراده و إشباعها (المهدي، 2016).

فمفهوم التنمية في اللغة الانجليزية يعبر عن التطوير و التوسع، والذي يعني احداث تغيير جوهري في النظام الحالي و تحويله إلى نظام جديد أكثر فعالية و كفاءة و قدرة على الوصول

للأهداف و الغايات المنشودة و المرجوة، وذلك ضمن رؤية المخطط الاقتصادي، و نستنتج من ذلك أن التنمية تتخذ بعداً اقتصادياً بالإضافة إلى البعد الاجتماعي (السعيد، 2005).

وتعتبر عملية التنمية من المفاهيم الهامة التي تشغل تفكير الأفراد في مختلف مجالات حياتهم، فالتنمية هي عملية متكاملة و شاملة تشمل كافة جوانب و الأنشطة الاقتصادية و الاجتماعية التي يمارسها الأفراد في المجتمع، تتفاعل فيها مكونات النمو مع متطلبات التغيير و معطيته، كما أن التنمية تعتبر بناء لامكانيات الأفراد الذاتية في استخدام طاقاتهم و مهاراتهم و ذلك بهدف تعزيز و رفع الإنتاجية في مختلف النشاطات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و الفردية و الثقافية التي تتعلق بالأفراد (الخرابشة، 2011).

وتعد عملية التنمية من المواضيع القديمة التي يصعب جمعها بتعريف واحد، فقد استخدمه القدماء في الحضارات اليونانية و الرومانية في أواخر القرن التاسع عشر، فهي عملية ذات أبعاد عديدة يحدد الجوانب التي ترتبط بتحقيق الرفاهية و الرغد للأفراد. فهي تجمع بين الأعمال السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية التي تحدث في المجتمع، و تمس الأفراد في شتى المستويات المحلية و الدولية و الوطنية، و في المؤسسات الحكومية و غير الحكومية، الكبار والصغار، و الاناث و الذكور، و التشكيلات الدينية و العرقية و المجاميع المهنية المختلفة (عمر و حميد، 2014).

وفيما يتعلق بالتنمية البشرية يصدر البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة سنوياً (UNDP) بشكل دوري منذ عام 1990، حيث تم تعريف التنمية بأنها "الطريق الذي يهدف إلى زيادة الخيارات في اختيار الحياة الأفضل المتاحة أمام أفراد المجتمع، وهي لا تولد نمو فحسب بل تعمل على توزيع منافعه بعدالة كما تعمل على حماية البيئة من التلوث وكذلك تسعى إلى الاهتمام بالعنصر البشري البشر علاوة على ذلك إعطاء الفقراء الأولوية في توفير احتياجاتهم كما أنها تهتم بالنساء والأطفال" (أحمد، 2013).

تعتبر التنمية عملية متكاملة تتفاعل فيها الامكانيات المادية المتاحة و الطبيعية و القوى البشرية، حيث يجب التخطيط لتحقيق هذه العملية بما يتناسب مع مطالب التنمية الاجتماعية و الاقتصادية. ومن المعروف ان حجم القوى البشرية و طرق تأهيلها و إعدادها تستوجب الاهتمام بمسؤوليات التقدم الاجتماعي و التطور الاقتصادي كونها تعتبر من أهم العوامل التي تساهم في حماية الموارد الطبيعية و تنميتها واستخدام مصادرها، وبذلك فأن عملية تعليم و تأهيل أفراد الجيل الجديد كقوة فعالة و مؤثرة في عملية التنمية و التطوير تعتبر مطلباً تنموياً، و غالباً ما يتحمل المسؤولية انجاز هذه العملية النظام التربوي و التعليمي، إذ أن عملية تطوير الإنتاج و تحسين معدلات نمو الاقتصاد في المجتمع لا تتم إلا بتوافر القوى العاملة المؤهلة و المتخصصة والفنية الماهرة (محمد، 2017).

المطلب الثالث: مفهوم التنمية الاجتماعية

أما التنمية الاجتماعية فقد اختلف الباحثون و الأكاديميون فيما يتعلق بتحديد مفهوم شامل للتنمية الاجتماعية. حيث يرى البعض منهم أنها عملية توافق اجتماعي، في حين يرى البعض الآخر منهم بأنها عملية تنمية لقدرات و امكانيات الأفراد بأفضل صورة ممكنة، و ذلك بهدف تحقيق مستوى حياة معين، أو إحداث تغيير لتحقيق إشباع الحد الأقصى من متطلبات الأفراد، وتختلف التعريفات وفقاً للعديد من وجهات النظر.

فتعرف بأنها الجهود المبذولة في احداث مجموعة من التغيرات الضرورية في عملية النمو المجتمعي، وذلك من خلال رفع قدرة الأفراد في توظيف طاقاتهم المتاحة بأفضل السبل الممكنة وبما يحقق أعلى مستوى من الرفاهية و الحرية لهم، فالتنمية الاجتماعية هي عملية يتم من خلالها تلبية كافة متطلبات الأفراد (بالخير، 2005).

ويرى البعض أن التنمية الاجتماعية تعني تلبية المتطلبات الاجتماعية للأفراد من خلال إصدار التشريعات والأنظمة ووضع البرامج و الخطط الاجتماعية التي يتم تنفيذها من قبل الهيئات و المؤسسات الحكومية والأهلية (بلخير وآخرون، 2013).

وقد يتضمن مفهوم التنمية الاجتماعية الخدمات المقدمة في المجالات المرتبطة بالحياة الاجتماعية كمجال التعليم والصحة والإسكان والتدريب علاوة على توفير الخدمات التي تحقق أقصى منفعة متاحة، وهو يعبر عن ما هو شائع لدى الكثيرين عن مفهوم التنمية الاجتماعية. وقد تعبر التنمية الاجتماعية عن التغير الاجتماعي الشامل لهيكل المجتمع ووظائفه، بما يحقق الإشباع الكامل لكافة أفراد (اليمن، 2010).

عناصر التنمية الاجتماعية:

- التغير في البنية الاجتماعية: وهو التغير الجذرية الذي يطرأ على المنظمات الاجتماعية التي تنشئ حديثاً وأدوارها، ووفقاً لذلك تكون هذه المنظمات الحديثة مختلفة بشكل جذري عن المنظمات القائمة في المجتمع ذاته، مما يساعد في إحداث مجموعة من التغيرات الملموسة في كل من النظم والظواهر و العلاقات المنتشرة في مجتمع (عثمان، حسين، و عزالدين، 2017).

- الدفعة القويّة: ويتمثل هذا العنصر من خلال إيجاد وخلق تغييرات جذريّة تقلل من مستويات التباين في الثروات و الدخول بين الأفراد، و العمل على توزيعها بشكل عادل بين الأفراد، و يترتب على ذلك جعل التعليم مجانياً و متطلباً إلزامياً لجميع الأفراد في المجتمع، بالإضافة إلى السعي لتوسيع نطاق التأمين و توفير العلاج، و توسع في المشاريع السكنيّة، وتقديم الخدمات اللازمة لأفراد المجتمع.

- الاستراتيجية الملائمة: وهي الخطوط العريضة و الاطار العام الذي تسعى إليه السياسة الإنمائيّة لتحول من حالة التخلف إلى حالة النمو الذاتي في ظل إحداث نقلات نوعيّة من

الوضع الحالي الذي يعيشه أفراد المجتمع وقيادته نحو التطور والتقدم، و ذلك من خلال
توظيف الوسائل و الأدوات المتاحة بأفضل السبل بما يحقق الأهداف المرجوة من التنمية
الاجتماعية (أبودقن، 2016).

التنمية الاجتماعية تشمل المجالات التالية: (المهدي، 2016)

1. تلبية الخدمات الصحية والاجتماعية والثقافية لأفراد المجتمع، وكذلك التوعية الصحية
والاجتماعية والثقافية والتعاونية.

2. تحسين دخل الأفراد والمستوى الاقتصادي وزيادة الإنتاجية.

3. تعزيز الطاقات والقدرات التي يمتلكها الأفراد، وتقديم الدعم لهم للمشاركة في عملية صنع
القرار التي تسهم في تنمية وخدمة المجتمع.

كما حدد هوبهاوس أيضاً معيارين أساسيين للتنمية الاجتماعية يسهمان في تنمية المجتمع
وازدهاره وهما:

أولاً: الحجم

ويقصد بالحجم عدد السكان نسبة إلى حجم العمل، حيث أنه كلما زاد حجم العمالة
أصبح من الصعب إعطاء مساحة لكل عامل من الناحية الفكرية والشخصية، كما أن حجم العمالة
يؤثر تأثيراً كبيراً على مشاركة الأفراد. ويرى العديد من الباحثين أن النمو المتزايد في الحجم
السكاني أو حتى مجرد الزيادة في أعداد العاملة يؤدي إلى قتل التنمية الاجتماعية، فالمجتمع من
وجهة نظره يمكن أن يتقدم بفضل الجهود المقصودة المتواصلة وبجهد الإنسان الواعي
المدرک (McClelland, 1976).

ثانياً: الكفاية

واحدة من السمات الأبرز في أي مجتمع هي وجود كفايات لتلبية حاجته إلى أي عمل. الغرض منه هو أن يكون نظاماً متكاملاً من المعرفة والمهارات المتسقة، ويكون الفرد قادر على إكمال المهام الموكلة إليه أو الأنشطة، والعمل على حل المشاكل التي تواجهه، ويمكن قياسه بالمعايير المتفق عليها.

فالأداء المقبول القابل للملاحظة والقياس يعبر عن الجانب الظاهر الملاحظ للكفاية، ومعلومات الفرد واتجاهاته تعبر عن الجانب الكامن لها (Harrison, 1988).

المطلب الرابع: مفهوم التنمية الاقتصادية

وتعرف التنمية الاقتصادية بأنها عملية انتقال الأمور الاقتصادية من الوضع الراهن إلى وضع يتسم بالتقدم و التطور، مما يتطلب النقلة النوعية في الأساليب و الوسائل المستخدمة في عملية الإنتاج (أحمد، 2015).

وفقاً لدراسة عبد العزيز (2016)، تعتبر التنمية الاقتصادية النوع الأول من التنمية. كما أنها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمفهوم النمو الاقتصادي الذي يمثل زيادة دخل الفرد في النظام الاقتصادي. وفقاً لذلك، يمكن النظر إلى النمو الاقتصادي كنتيجة لعملية التنمية الاقتصادية، أي أنه يحول هيكل النظام الاقتصادي وليس إلى عملية التنمية نفسها (عبد العزيز، 2016).

ولا يقتصر مفهوم التنمية الاقتصادية على النمو اقتصادياً فقط بل يشمل أيضاً توزيع هذا النمو وما ينتج عنه من منافع على الأفراد بالتساوي، كما تشتمل على إعادة بناء و ترميم البيئة و المجتمع عوضاً عن تدميرها، و تساهم في تنمية الأفراد و تطويرهم و جعلهم مؤهلين و قادرين على تنمية المجتمع و تطويره، عوضاً عن تهيمشهم، بل تعطيهم الأولوية وتوسع فرصهم في الحياة وتشاركهم في اتخاذ القرارات التي تتعلق بحياتهم و توفر فرص عمل للنساء و تهتم برعاية

الاطفال ومستقبلهم كما باتت تشمل المجال الثقافي الذي يتمثل في زيادة الاعتماد على التعلم (محمد، 2017).

ومع بروز مفهوم التنمية الاقتصادية في مختلف المجتمعات بدأنا نشهد ارتفاع في مستوى الدخل لأفراد، حيث أن عملية التنمية الاقتصادية يرافقها نمو في الاقتصاد، حيث عرف النمو في الاقتصاد منذ القدم بأنه مستوى امكانية الاقتصاد في تحقيق زيادة دورية في الناتج القومي، ويجب أن تكون هذه الزيادة أعلى من مستوى زيادة عدد السكان، و عليه شغل التراكم الرأس مالي بمفهومه المادي مكانه مهمة في المفهوم التنموي، مما انعس على تحسين الناتج الاجمالي القومي، وزيادة الحصة الفردية منها، إلا أن ذلك كان دون النظر إلى الأبعاد البشرية والاجتماعية للتنمية و مع تجاهل القيود التي فرضتها الطبيعة على عمليات التنمية (عبداللطيف، 2010).

وقد أكدت رضوان (2010) في دراستها أن التنمية الاقتصادية عبارة عن مجموعة سياسات وتدابيرات تتم بطريقة مخططة ومقصودة يتم فيه تدخل الدولة في تحسين الوضع الاقتصادي بتطويع أساليب التخطيط الملائمة للاقتصاديات كل دولة وفقا لحجم ومستوى تطور اقتصادها، والتي تعمل على إحداث تغيير هيكلي شامل في الاقتصاد القومي للوصول إلى الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة، وبما يحقق زيادة متوسط دخل الفرد الحقيقي، بهدف التخلص من ظاهرة الفقر وحتى يتمتع غالبية أفراد المجتمع بالمنفعة الناتجة عن تلك السياسات (عماوي، 2010).

وبالتالي يمكننا تعريف التنمية الاقتصادية بأنها عملية يتم من خلالها التحول من حالة التأخر والتخلف للوصول إلى مرحلة من التقدم في الاقتصاد القومي، وذلك من خلال إحداث مجموعة من التغيرات الجوهرية في الهياكل الاقتصادية بصورة مباشرة، مما يساهم في رفع الطاقات الإنتاجية للموارد الاقتصادية للدولة، وتعد التنمية الاقتصادية بمثابة الطريقة الأساسية في

زيادة مستوى الدخل القومي، مما يستتبع ذلك ارتفاع متوسط نصيب دخل الفرد، كما أنه من أهدافها الرئيسية رفع إنتاجية الأنشطة الاقتصادية المختلفة كالقطاع الزراعي والصناعي.

المطلب الخامس: دور التعليم في التنمية الاجتماعية و الاقتصادية

تمثل العملية التعليمية بمختلف مراحلها و مستوياتها المحرك و العجلة والوقود الذي يتم من خلاله تحقيق الأهداف التنموية (الباروني، 2008)، ولقد أكد العديد من الباحثون في آرائهم على أن الارتقاء بالثروة البشرية لن يتحقق إلا بتعليم تتوافر فيه شروط الجودة الشاملة على كافة مراحلها ومستوياته، وذلك من خلال استحداث المنظومة التعليمية الفعالة التي توفر له ذلك. فالتعليم يلعب دوراً أساسياً في حياة الأمم من خلال تلبية احتياجاتها من القوى البشرية التي تصنع حاضرها. وترسى قواعد مستقبل التنمية فيها، وفيه تتبلور القيادة العلمية والعملية للمجتمع. وهو المسؤول عن الحفاظ على التراث الثقافي وتنميته وتطويره، ولن يتحقق ذلك إلا بالارتقاء بمستوى الخريجين (صباح، 2014).

إن دور العملية التعليمية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في تحقيق ما يلي:

- توفير قاعدة اجتماعية واسعة عن طريق ضمان الحد الأدنى من مستوى التعليم للأفراد.
- تأهيل أفراد المجتمع وإعدادهم ليكونوا قادرين على العمل في شتى القطاعات وعلى كافة المستويات، وذلك من خلال تعليمهم وتقديم المعارف والمهارات والقيم الضرورية والتي تساهم في رفع كفاءتهم.
- مساعدة أفراد المجتمع في الانتقال من التخلف والتأخير في المجتمع والعمل على تطوير مهاراتهم وقدراتهم واتجاهاتهم نحو التغيير والتحول إلى وضع أفضل.
- تعزيز وعي ورغبة الأفراد بأهمية التغيير والتنمية.

- المساعدة في تعديل نظام القيم والاتجاهات بما يتوافق مع أهداف التنمية الاجتماعية، وذلك بتعزيز قيمة العمل والإنتاج ودعم الموضوعية في التصرف والاستقلالية في التفكير.
- غرس العادات والقيم النبيلة بين أفراد المجتمع، وغرس المفاهيم السامية فيها، مثل الأمانة والتعاون والالتزام بإنجاز المهام.
- المساهمة في التقليل من المشكلات والتحديات التي تواجه أفراد المجتمع والتي تحد من تطورهم، بالإضافة إلى العمل على معالجتها، سواء كانت ترتبط بالوضع الاجتماعي أو المستوى التعليمي.

الفصل الثالث: دور التعليم في تنمية أبوظبي

المبحث الأول: التعليم في إمارة أبوظبي

دولة الإمارات العربية المتحدة تأسست رسمياً كدولة في عام 1971 بالتعاون مع الحلف. بين ست من الإمارات السبع. انضمت الإمارة السابعة رسمياً إلى الحلف في عام 1972. تقع دولة الإمارات على حافة شبه الجزيرة العربية وتحدها الخليج العربي من الشمال والمملكة العربية السعودية من الجنوب، وسلطنة عمان وخليج عمان من الشرق، ودولة قطر من الغرب. تبلغ مساحة دولة الإمارات حوالي 38.000 ميل مربع، ومناخها حار ورطب (Bradshaw et al., 2004).

بدأ الاهتمام بالتعليم والعملية التعليمية في دولة الإمارات العربية من مطلع الستينيات في القرن الماضي، وقد ازداد هذا الاهتمام بعد الحصول على الاستقلال في عام 1971، حيث تم تشكيل في ذلك العام وزارة التربية والتعليم والشباب، التي عيّنت بالاهتمام بالتعليم ومتابعة الأمور التي تتعلق به في مختلف مراحل ومستوياته (مركز الإحصاء أبوظبي، 2010).

وفي ضوء ذلك زاد انتشار المدارس والمؤسسات التعليمية في دولة الامارات بشكل كبير، كما وحظي التعليم بقفزات نوعية متتالية ساهمة في رفع نسبة المتعلمين في المجتمع الاماراتي. حيث التزمت الحكومة في دولة الامارات بتبني عملية تنمية التعليم وتطويره وتكفلت بكافة تكاليفه وتوفير جميع متطلباته للمتعلمين مجاناً، وتزويدها بالكوادر التعليمية والادارية، والسعي لتحقيق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية.

وقد اعتبر التعليم والعملية التعليمية من أهم المشاريع التربوية التي اهتمت بها دولة الامارات العربية بعد استقلالها. حيث ركز النظام التعليمي بشكل كبير على التعليم الديني واكتساب المعرفة من خلال التفاعل مع الآخرين. انتقلت الأساليب التعليمية من هذه المنهجيات التقليدية إلى

أساليب تعليمية رسمية تقوم على الدروس والدورات والأنظمة. وتشير وزارة التربية والتعليم في الإمارات العربية المتحدة إلى أن المنطقة قد مرت بأربعة مراحل للتطوير التعليمي، وهي (Zaran et al., 2016):

1) المطوع والكاتب

والمطوع هو اسم يطلق على إمام المسجد. وهو الشخص الذي يقوم بتعليم الصغار كيفية قراءة القرآن، وحديث النبي محمد عليه الصلاة والسلام وسيرته الذاتية. وكان لفظ المطوع يشير في بادئ الأمر إلى الشخص الصالح الذي يوظف نفسه لخدمة الناس ويبادر بمساعدة الآخرين على قراءة وتجويد القرآن الكريم والتمسك بالطريقة الإسلامية كان يعتمد كلياً على السكان لكسب الرزق. وكان يقوم المطوع بتعليم الأفراد الالتزامات الأخلاقية لضمان أتباعهم المسار الصحيح وعدم انحرافهم عن القيم الأخلاقية والدينية. أي أنه كان يقوم بالتعليم التربوي المتعلق بالقرآن الكريم وأسس الإسلام، إلى جانب الكتابة والقراءة والرياضيات، كان يدرس عادة في المسجد أو في منزله. وتمثلت طريقته في تعليم الطلاب في جعلهم يرددون كلماته، وإذا واجه الأطفال مشاكل في التعلم، فكان المطوع يشارك مخاوفه مباشرة مع الوالدين (بكرابي، 2011).

2) الحلقات والدوائر التعليمية

وكانت تتم الحلقات التعليمية عادة في المسجد المحلي، أو قصر الشيخ، أو منزل الراعي أو في منزل الباحث. وعادة ما كان الباحث يدرس الأمور الدنيوية كما جاءت في القرآن الكريم والسنة (طريقة الحياة التي يصفها الإسلام). ونظراً للمعرفة المتزايدة للقائمين بالتدريس في تلك الحلقات فقد كانت المعلومات والمعرفة التي يقدموها أكثر كثافة من تلك التي قدمها المطوع المحلي. ولقد اشتهرت إمارة رأس الخيمة، المعروفة قديماً باسم (جلفار)، بحلقاتها التعليمية (البوسعيد، 2012) حيث كانت مركزاً تجارياً دولياً يأتي إليه التجار من جميع أنحاء العالم

للتجارة. وكانت المنطقة مشهورة بتجارة اللؤلؤ الدولية. وقد زاد الاحتلال البريطاني لإمارة عام 1819 من شهرتها لتمتد إلى العالم الأوروبي (Alnabah, 1996).

(3) التعليم شبه المنتظم

ومن أوائل هذه النوع من المدارس "مدرسة التيمية المحمودية" التي أسسها الشيخ علي المحمود عام 1907 في الشارقة. كان الشيخ علي مشهوراً للغاية في الشارقة والدول المحيطة بها وكان معروفاً على نطاق واسع كقائد ذو رؤية سديدة. وقد قام الشيخ علي شخصياً بتمويل مدرسة "التيمية المحمودية"، وكانت المدرسة رائداً في تقديم الخدمات التعليمية المجانية للسكان كما كانت تقدم المأكل والمشرب والمسكن والكساء، إلى جانب كل ما يلزم الطلبة من كتب ومعدات. ويرجع الهدف من تلك المدرسة إلى زيادة أعداد المتعلمين في تنمية المجتمع وتطويره كوسيلة لمكافحة الأمية في المنطقة. وقد تأثر التعليم بها بشكل كبير بتدريس "ابن تيمية" كمؤيد قوي للتعليم. كما قام الشيخ علي برعاية العديد من الطلاب من خلال إرسالهم للدراسة في قطر ومصر (Alhebsi et al., 2015).

(4) نظام التعليم الحديث

حيث بدأت المدارس شبه نظامية في ذلك الوقت تتجه نحو التحول إلى نظام التعليم الحالي. وكانت أول مدرسة حديثة منظمة هي مدرسة القاسمية، التي تأسست في الشارقة من خلال الشيخ محمد المحمود ابن الشيخ علي المحمود في عام 1953، اعتمدت المدرسة المنهج الكويتي وقدمت للطلاب الكتب والمواد وقام بالتدريس المعلمين الكويتيين. وفي العام التالي، تم افتتاح المدرسة الأولى للإناث تحت نفس الاسم. وتم إعادة تسميتها إلى مدرسة فاطمة الزهراء للبنات.

الوضع الحالي لتعليم في الإمارات العربية المتحدة

وفي السنوات القليلة الماضية تم تشكيل مجالس تعليمية مستقلة في أربع إمارات، مما ساهم في تزويد المدارس بالحرية والاستقلالية بما يتوافق مع السياسة العامة لوزارة التربية والتعليم والبحث العلمي، حيث تعد وزارة التربية والتعليم والبحث العلمي المسؤول الأساسي عن عملية تشكيل الهياكل الإدارية في المدارس داخل دولة الامارات العربية المتحدة، بالإضافة إلى ذلك تعنى الوزارة بتعيين الكوادر الادارية والتعليمية في المدارس وصرف الرواتب لهم، ووضع المناهج والمقررات التعليمية والتطوير عليها (محمد، 2015).

وافق مجلس الوزراء في دولة الإمارات العربية المتحدة عام 2012 على القانون الجديد الذي يفرض التعليم الإلزامي، كما ينص هذا القانون على أن التعليم هو حق أساسي لكل مواطن في الإمارات. وفقاً لهذا القانون، يُفترض أن تقدم الحكومة الخدمات والمتطلبات التعليمية مجاًاً لجميع المواطنين، بدءاً من سن ست سنوات حتى بلوغ الثامنة عشرة أو حتى نهاية الصف الثاني عشر، من خلال المؤسسات التعليمية والمدارس الحكومية التابعة لوزارة التعليم والشباب في دولة الإمارات العربية المتحدة.

فطالما كانت دولة الإمارات المتحدة مدركة لأهمية التخطيط الاستراتيجي كوسيلة فعالة في تعزيز التنمية التعليمية وتعزيز تطوير اقتصاد متنوع وقادر على المنافسة، وقد أكدت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في دولة الإمارات على ضرورة أن يظل الطلاب جاهزين للتنافس داخل القوى العاملة في دولة الإمارات العربية المتحدة لتطوير القدرات والمهارات التي من شأنها إعدادهم ليكونو قادرين على مواجهة المجتمع والتأثير فيه والعمل على تنميته وتطويره (Al-Suwaidi, 2011).

حققت دولة الإمارات العربية المتحدة تحسناً ملحوظاً في الألفية الجديدة في العديد من المجالات مثل البنية التحتية والاقتصاد والتكنولوجيا، وفي نفس الوقت تلبي احتياجات السياحة

والأحداث الرياضية والفن والثقافة، لكن التعليم كان متقدماً بالمقارنة مع القطاعات الأخرى (Mellahi & Al-Hinai, 2000).

على مدى السنوات العشر الماضية، ركزت وزارة التربية والتعليم وحكومة العربية المتحدة ركزت الإمارات (الإمارات العربية المتحدة) على تحسين معايير التعليم في المدارس الحكومية عبر دولة الإمارات العربية المتحدة. وكان هدف الحكومة هو أن يتخرج الطلاب من المدارس وهم يتقنون اللغة الإنجليزية والعربية على حد سواء، وعلى دراية بتراثهم، وإعدادهم للدخول إلى التعليم العالي في أي مكان في العالم. وجاء في الأجندة الوطنية ثمانية مؤشرات تجريبية لقياس التقدم في هذا القطاع وهي (Warner & Burton, 2017):

- 1- أن تكون الإمارة بصفة خاصة والدولة بصفة عامة من بين أفضل عشرين دولة تتمتع بأعلى مستوى من الأداء في البرنامج الدولي لاختبار تقييم الطالب (PISA).
- 2- أن يكون من بين أفضل خمسة عشر دولة تتمتع بأعلى مستويات الأداء في برنامج "الاتجاهات الدولية" لدراسة الرياضيات والعلوم (TIMSS).
- 3- التأكد من أن جميع المدارس (العامة والخاصة) في الإمارات العربية المتحدة لديها معلمين ذوي كفاءة عالية.
- 4- التأكد من أن جميع المدارس العامة والخاصة تمتلك القيادة الفاعلة.
- 5- التأكد من أن أكثر من 90 % من الطلاب في الصف التاسع من المدارس العامة والخاصة يتقنون اللغة العربية.
- 6- ارتفع معدل التخرج الطلاب الإماراتيين إلى 98% من المدارس الثانوية.
- 7- توفير التعليم المبكر لنسبة 95 % من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين الأربع والخمس سنوات وخاصة في الحضانات.

8- إلغاء الحاجة إلى الطلاب الإماراتيين لاستكمال البرنامج التأسيسي لتأهيلهم لدخول الجامعة.

المبحث الثاني: الرؤية الاقتصادية لإمارة أبوظبي 2030

أعلنت حكومة أبوظبي عن إطلاق خطة طويلة المدى للانتقال باقتصاد الإمارة الراهن إلى اقتصاد يتسم بالمعرفة، والعمل على تقليل الاعتماد على المشتقات النفطية كمصدر أساسي للنشاط الاقتصادي (البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، 2015). فانطلاقاً من رؤية صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان وتوجيهات سمو الشيخ محمد بن زايد آل نهيان نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة أعلنت أبوظبي عن إطلاق الرؤية الاقتصادية 2030، حيث تركز هذه الخطة على التنويع الشامل لاقتصاد الإمارة وزيادة نسبة مساهمة القطاع الغير نفطي في الناتج المحلي، وتتضمن الرؤية محورين أساسيين يُمثّلان الأولويات التي تسعى الرؤية إلى تحقيقهما، وهما؛ التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة والتوازن الإقليمي يسهم في تحقيق نمو اقتصادي مناسب لمختلف سكان الإمارة.

تُركّز الرؤية على تحقيق المنفعة الاقتصادية المناسبة لمناطق الإمارة الثلاثة وهي؛ أبوظبي، والعين، والمنطقة الغربية من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، فالرؤية تُمثل خارطة طريق يُمكن من خلالها تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة للاقتصاد المحلي، كما يُمكن من خلالها تحسين توظيف ثروات الإمارات واستغلالها بالشكل الأمثل، فهذه الرؤية جاءت نتيجةً لتكاتف الجهود التي قامت بها العديد من الجهات الحكومية والخاصة، كما استلم مجلس أبوظبي للتطوير الاقتصادي مهمة وضع السياسة العامة للرؤية بالتعاون من دائرة الاقتصاد والتخطيط والأمانة العامة للمجلس التنفيذي (البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، 2015).

تسعى الرؤية وبصورة عامة إلى تحقيق ما يلي (البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، 2015):

- الانفتاح والاندماج الفعال في الاقتصاد العالمي.
- تبني سياسات مالية تسعى إلى الاستجابة للتغيرات والتطورات الاقتصادية، وتسعى إلى ترسيخ بيئة فعالة للأسواق المالية والنقدية.
- تحسين وزيادة كفاءة سوق العمل.
- تطوير البنية التحتية بشكل يدعم النمو الاقتصادي.
- زيادة مستوى الإنتاجية وتطوير كفاءة القوى العاملة من خلال تحسين ظروف العمل وتوفير الظروف المناسبة للعمل.
- العمل على تمكين الأسواق المالية لتمويل القطاعات والمشاريع الاقتصادية المختلفة.
- خلق فرص فعالة للقطاع الخاص على الصعيدين المحلي والعالمي.
- خلق فرص عمل جديدة للمواطنين ذوي المهارات العالية.
- تعزيز وتنويع الاقتصاد الإماراتي.

كما حددت الحكومة الإماراتية مجموعة من المرتكزات التي لا بد من الاستناد عليها من أجل تفعيل تحقيق أهداف رؤية الإمارة 2030، حيث تتضمن هذه المرتكزات ما يلي (دائرة التخطيط والاقتصاد، 2008):

- خلق قطاع خاص فعال.
- ارتكاز الاقتصاد الإماراتي على المعرفة المستدامة.
- إنشاء بيئة تشريعية تستند إلى الشفافية والكفاءة.
- توطيد العلاقات مع باقي شعوب ودول العالم.
- استغلال الموارد البشرية والمادية بشكل مناسب.

- تعزيز كفاءة التعليم والنظام الصحي وجعله منافساً على المستوى العالمي.
- تعزيز البنية التحتية والتنمية للمساهمة في التنمية الاقتصادية.
- الحفاظ على الاستقرار الأمني على المستويين الداخلي والخارجي.
- ترسيخ قيم وثقافة وحضارة الإمارة.
- توطيد التعاون والاتحاد بين إمارات الدولة.

وقد حدّدت الإمارة أربع أولويات أساسية لتحقيق السياسة العامة في الإمارة، وتشتمل هذه الأولويات على (البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، 2015):

1. تعزيز التنمية الاقتصادية: حيث يُعتبر تحقيق التنوع الاقتصادي من الأولويات التي تسعى الرؤية إلى تحقيقها، كما تسعى الحكومة إلى إيجاد فرص عمل جديدة لمواطنين الإمارة تُناسب مؤهلاتهم وكفاءاتهم، وتسعى كذلك إلى تعزيز مشاركة المرأة في فرص العمل واشراكها في التنمية الاقتصادية. كما تدعم الحكومة تشجيع الاستثمار على المستوى المحلي والعالم من خلال توفير بيئة أعمال مناسبة لذلك، وتطوير الأطر التشريعية التي تُحفّز المستثمرين على ذلك. إنّ تحقيق التنوع الاقتصادي من شأنه أن يُعزّز من مكانة الإمارة على المستوى العالمي ويربطها بكل مباشر بالاقتصاد العالمي، كما أنه من يُسهم في تشجيع استقطاب الاستثمارات الأجنبية ويُسهّل إقامة علاقات استثمارية مع شركات عالمية.
2. تطوير الموارد الاجتماعية والبشرية: من خلال تحسين الخدمات التعليمية والصحية المقدمة للأفراد، وتوفير فرص العمل المناسبة التي يُمكن من خلالها المحافظة على الأيدي العاملة واستغلالها بما يُسهم في تحقيق التنمية الاجتماعية.
3. تطوير البنية التحتية والمحافظة على البيئة: وذلك من خلال تطوير التصاميم المعمارية وجعلها ترتقي لأعلى المستويات التصميمية على المستوى العالمي، إضافة إلى تطوير مناطق الإمارة وضمان توزيع الأنشطة الاقتصادية فيها بالصورة المناسبة، ولتحقيق ذلك قامت

الإمارة بإعداد خطة عمرانية شاملة للعاصمة حتى عام 2030. كما وتسعى الإمارة إلى المحافظة على الاستقرار والأمن وجعلها مناسبة للعمل والتعلم والعيش الكريم. تعد البنية التحتية، بما في ذلك مرافق الطاقة وتكنولوجيا المعلومات، واحدة من أبرز المجالات التي تسعى الحكومة إلى تطويرها بطريقة تلبي متطلبات الأفراد وتسهل حياتهم.

4. تطوير مستوى الأداء الحكومي: وذلك من خلال تعزيز دور الحكومة في تحقيق الرؤية وتحسين مستوى الشفافية والنزاهة في مختلف الدوائر الحكومية، وتحسين كفاءة وجودة الخدمات الحكومية المقدمة وتفعيل توظيف التكنولوجيا فيها من خلال تقديم العديد من الخدمات الحكومية بصورة إلكترونية.

تحقيق الأهداف المحددة في رؤية أبوظبي 2030؛ أطلقت أبوظبي "خطة أبوظبي" التي تسعى إلى ترجمة أهداف رؤية 2030 وتحويلها إلى حقائق ملموسة من خلال انشاء مشاريع موجهة لمختلف الجهات الحكومية خلال السنوات القادمة، حيث أن تحقيق الأهداف المطلوبة سيتم من خلال تصميم برامج معينة بالتعاون مع الجهات المسؤولة، حيث تشمل هذه البرامج على عدة مشاريع تركز على خطط استراتيجية محددة (خطة أبوظبي، 2016).

لقد تم إعداد خطة أبوظبي بالاعتماد على رؤية أبوظبي 2030 وبالتعاون مع الجهات الحكومية وتوجيهات المجلس التنفيذي ومختلف اللجان التابعة له، كما تم الاعتماد على تقارير الأداء الحكومي التي تُشير إلى مواطن الضعف التي يجب التركيز عليها وتكثيف الجهود نحوها، وفي النهاية تم تعيين 25 هدف يجري العمل على تنفيذها من خلال 83 برنامج موجهات لمختلف القطاعات. ويُعتبر القطاع التعليمي أحد القطاعات التي تم توجيه العديد من برامج خطة أبوظبي نحوها من أجل تحسين مستوى جودة الكفاءة التعليمية بالتعاون مع مجلس أبوظبي للتعليم، وتسعى البرامج الموجهة للقطاع التعليمي على تحقيق ما يلي (خطة أبوظبي، 2016):

1. وضع إطار عام يُمكن من خلاله قياس جودة التعليم في المدارس النظامية والمدارس الثانوية، حيث يُمكن من خلال هذا الإطار تحديد مستوى كفاءة الطلبة والمعلمين على حد سواء، وتحديد مستوى المناهج الدراسية ومدى قدرتها على تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة، بالإضافة إلى تقييم مستوى إدارة المدارس والخدمات المدرسية المتوفرة.

2. تطوير كفاءة أعضاء هيئة التدريس وخاصة المعلمين، من خلال توفير بيئة تعليمية جذابة ومحفزة تدعم إمكاناتهم وقدراتهم.

3. تطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس من خلال توظيف برامج تدريبية موجهة.

4. توفير بيئة تعليمية محفزة لكافة قدرات الطلاب وداعمة لتطوير وإطلاق مواهبهم وإبداعاتهم.

5. زيادة التواصل بين أولياء الأمور والإدارة المدرسية.

6. توفير بيئة تعليمية تعتمد على التكنولوجيا الحديثة وداعمة للبحث العلمي.

7. صقل مهارات الطلاب وتعزيز قدرات الطلاب عن طريق تنفيذ وتفعيل الأنشطة المساعدة في تحقيق المهارات والقدرات.

وتواصل الإمارات العربية المتحدة إصلاح نظامها التعليمي لتعزيز قدرة البلد على المنافسة في الاقتصاد العالمي الناشئ بسرعة، حيث تنظر الإمارات العربية المتحدة إلى التعليم باعتباره أساس التنمية البشرية ويشمل جوانب تتجاوز المناهج التعليمية التقليدية، والمؤسسات التعليمية والهياكل الأساسية الأكاديمية (Alhebsi et al., 2015).

ويسعى مجلس أبوظبي للتعليم إلى تحقيق التطلعات التي تسعى الإمارة إلى تنفيذها في قطاع التعليم، حيث يُمثل مجلس أبوظبي للتعليم هيئة تعليمية مسؤولة عن إدارة وتوجيه وتنفيذ الاستراتيجيات والأنشطة والخطط والمبادرات التي يُمكن من خلالها تطوير التعليم، كما أنّ هذا المجلس مسؤول عن إدارة المدارس الحكومية ومراقبة أداء المدارس ومحاسبتها في حال وجود

أي تقصير. وتتمثل رؤية المجلس في توفير نظام تعليمي على مستوى عالي من الكفاءة بحيث يُتيح للطلبة إطلاق طاقاتهم واستغلالها بالشكل المناسب ويؤهلهم للتنافس على مستوى الكفاءات العالمية، كما أنه يسعى إلى تطوير مهارات وقدرات المعلمين وتحفيزهم نحو تحسين الأداء وتطوير مستوى جودة وكفاءة المنظومة التعليمية (مجلس أبوظبي للتعليم، 2017).

أما مهمة المجلس، فهي تكمن في تخريج طلاب مؤهلين تأهيلاً عالياً لديهم عدد كبير من الثقافات ومؤهلين من أجل التعامل مع مختلف المشاكل والتحديات التي تواجههم. ولتحقيق ذلك أطلق مجلس أبوظبي للتعليم خطة استراتيجية تستهدف تطوير أداء الطلبة وتمكين المدارس من استيعاب أعداد أكثر من الطلبة، حيث تدعم هذه الخطة جهود المجلس الهادفة إلى الارتقاء بمستوى كفاءات الطلبة وتزويدهم بالمهارات والقيم والمعارف اللازمة لذلك ودعمهم المتواصل لتحقيق أعلى مراتب التفوق والنجاح على المستوى المحلي والعالمي. وترتكز الخطة على ثلاث أولويات أساسية هي (مجلس أبوظبي للتعليم، 2017):

1. الجودة والمخرجات الأكاديمية: وتشمل هذه تحسين نوعية التعليم في مختلف المدارس العامة والخاصة، وتطوير أداء الطلاب، وتعزيز تطبيق أساليب التدريس الفعالة.
2. الهوية الوطنية والمخرجات غير الأكاديمية: ويشمل ذلك تحسين نوعية التعليم في الجوانب غير الأكاديمية، والتي تشمل الجوانب الشخصية للطلاب.
3. توفير فرص التعليم مقابل رسوم معقولة: وتتضمن منح حق التعليم لكافة مواطني الإمارة من خلال تقديمها برسوم مناسبة وبمتناول الجميع، بالإضافة إلى تزويد المدارس بالموارد اللازمة لتحسين كفاءة العملية التعليمية.

كما يسعى المجلس إلى إدارة الترويج وتطوير الأعمال، حيث تتوافق هذه المفاهيم مع الخطة الاستراتيجية التي أطلقها مجلس أبوظبي للتعليم، والتي تُترجم بشكل مباشر الرؤية الاقتصادية للإمارة 2030 التي تسعى إلى دعم اقتصاد الإمارة وتحقيق التنمية الاقتصادية

المستدامة من خلال تحسين مستوى المدارس وجعلها ترتقي لمستوى المدارس العالمية من ناحية الجودة التعليمية وكفاءة المخرجات التعليمية. ويشمل أيضاً تهيئة بيئة تعليمية محفزة تسهل على المعلمين أداء واجباتهم وتحفيزهم على تحسين أدائهم والتغلب على الصعوبات التعليمية التي يواجهونها في أداء واجباتهم التعليمية (مجلس أبوظبي للتعليم، 2017).

وبالإضافة إلى ذلك، يسعى المجلس لتطوير المدارس ومساعدة الإدارة والكادر التعليمي من أجل تحقيق التميز الأكاديمي من خلال اقتراح العديد من المبادرات والخطط التي تدعم هذا. تعمل دائرة التنمية المدرسية لمساعدة المدارس في الحفاظ على مستواها متميز وتوجيهها نحو تطوير نقاط الضعف من أجل توفير نظام تعليمي على مستوى عال من الجودة، وترقى إلى المعايير الدولية الكاملة. هذه الجوانب يمكن تحقيقها من خلال ما يلي (مجلس أبوظبي للتعليم، 2017):

1. دعم العاملين في المدارس وتطوير المهارات ودعم المدارس من خلال تحديد احتياجاتهم من أجل تلبية احتياجات الطلبة.
2. التنمية المهنية لتطوير المدارس، وهذا يستلزم إجراء تحليل لتحديد الاحتياجات التدريبية وتطوير هذه الاحتياجات بما يدعم تحسين قيادة المدرسة وتحسين المخرجات التعليمية وتطوير مستوى جودتها.
3. التركيز على المدارس ذات الأداء المنخفض، من خلال تحديد احتياجاتها وتقديم الدعم بالموارد الأساسية اللازمة لتحسين الأداء.
4. تقديم التغذية الراجعة المناسبة للمدارس التي تم تقييمها لتحسين الخطط المدرسية التي تم تطويرها.
5. توفير الدعم المستمر للمدارس لتحقيق التنمية المستدامة.

من خلال ما سبق، يُلاحظ بأنّ رؤية الإمارة 2030 وخطة الإمارة والمبادرات الصادرة عن مجلس أبوظبي للتعليم ركّزت على القطاع التعليمي، وأشارت إلى البرامج والأنشطة التي تضمن تحسين مستوى أدائها وتحقيق الجودة التعليمية المطلوبة التي تُنافس المستويات التعليمية، كما أنّ هذه الخطط والمبادرات استهدفت المعلمين، وأكّدت على ضرورة تحفيزهم نحو أداء واجبهم التعليمي من خلال توفير البيئة المناسبة التي تدعم ذلك، ومن خلال تطوير مهاراتهم وقدراتهم التعليمية وتوظيف البرامج والدورات التدريبية التي تُسهم في تحقيق ذلك. وسيساهم تحقيق ذلك في تحسين جودة العملية التعليمية في إمارة أبوظبي، وسيساهم في تخريج الطلاب على مستوى عالٍ من الكفاءة وقادر على المنافسة مع طلاب من دول أخرى على المستوى العالمي، حيث سيساهم في ذلك لتطوير قدرات المعلمين وتحفيزهم نحو تحسين أدائهم.

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها

يتناول هذا الفصل عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة وتحليلها وتفسيرها من خلال التعرف على الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة، ثم الانتقال إلى الإجابة على تساؤلات الدراسة، وإختبار فرضياتها من خلال التعرف على أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، كما يراها الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي (الهدف الأول من أهداف الدراسة، والتساؤلات من الأول إلى الثالث من تساؤلات الدراسة)، ومن خلال التعرف على الحلول المقترحة التي قد تساعد على معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي وتجذبهم للعمل في هذا المجال، كما يراها الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي (الهدف الثاني من أهداف الدراسة، والتساؤل الرابع من تساؤلات الدراسة)، وقد قامت الباحثة في سبيل تحقيق ذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وحدى الثقة لمتوسط المجتمع (μ).

ويتناول هذا الفصل أيضا دراسة الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه محاور الدراسة المختلفة (أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، الحلول المقترحة لمشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي)- وفقا لبعض المتغيرات الشخصية لهم (الهدف الثالث من أهداف الدراسة، والتساؤل الخامس من تساؤلات الدراسة، وإختبار فرضيات الدراسة المختلفة)، وقد قامت الباحثة في سبيل تحقيق ذلك باستخدام اختبار (ت) للمقارنة بين مجموعتين مستقلتين (Independent Samples Test)، إلى جانب اختبار تحليل التباين (ANOVA) للمقارنة بين عدة مجموعات مستقلة في حالة، والبدل اللامعلمي له وهو اختبار كروسكال والاس (Kruskal-Whalis) للمقارنة بين عدة مجموعات مستقلة في حالة العينات الصغيرة.

أولاً: وصف خصائص العينة

فيما توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب بعض الخصائص الأولية (الشخصية) لهم، كما يلي:

جدول 1: التكرارات والنسب المئوية لتوزيع أفراد عينة الدراسة بحسب الخصائص الأولية

المتغير	أوجه المتغير	عدد أفراد عينة الدراسة (تكرارات)	النسبة المئوية %
القسم الذي ينتمي إليه الطالب	تكنولوجيا الهندسة	120	42.2
	إدارة الأعمال	78	27.5
	علوم الكمبيوتر والمعلومات	34	12.0
	البرنامج التأسيسي	34	12.0
	الإعلام التطبيقي	18	6.3
	المجموع	284	100
مكان الإقامة الدائم للطالب	مدينة أبوظبي	238	83.8
	مدينة العين	38	13.4
	مدينة الظفرة	8	2.8
	المجموع	284	100
نوع السكن الذي يُقيم به الطالب	فيلا	144	50.7
	سكن شعبي	50	17.6
	منزل مستأجر	48	16.9
	شقة	34	12.0
	أخرى	8	2.8
	المجموع	284	100
هل يعمل الأب كمعلم؟	نعم	70	24.6
	لا	214	75.4
	المجموع	284	100
هل تعمل الأم كمعلمة؟	نعم	60	21.1
	لا	224	78.9
	المجموع	284	100
هل يعمل أحد أقاربك أو معارفك في مهنة التعليم؟	نعم	216	76.1
	لا	68	23.9
	المجموع	284	100

يتضح من الجدول 1 ما يلي:

- النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة من الطلاب (تحديداً ما نسبته 42.2% من الإجمالي) ملتحقين بقسم "تكنولوجيا الهندسة"، في حين مثّل الطلاب الملتحقين بقسم "إدارة الأعمال" ما نسبته (27.5%)، ومثّل الطلاب الملتحقين بقسم "علوم الكمبيوتر والمعلومات" ما نسبته (12.0%)، ومثّل الطلاب الملتحقين بقسم "الإعلام التطبيقي" ما نسبته (6.3%). كما كان هناك ما نسبته (12.0%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من الطلاب ملتحقين "بالبرنامج التأسيسي".
- غالبية أفراد عينة الدراسة من الطلاب (تحديداً ما نسبته 83.8% من الإجمالي) يقيمون بشكل دائم في "مدينة أبوظبي"، في حين مثّل الطلاب الذين يقيمون بشكل دائم في "مدينة العين" ما نسبته (13.4%) من الإجمالي، بينما مثّل الطلاب الذين يقيمون بشكل دائم في "مدينة الظفرة" ما نسبته (2.8% فقط) من الإجمالي.
- ما يقرب من نصف أفراد عينة الدراسة من الطلاب (تحديداً ما نسبته 50.7% من الإجمالي) يقيمون في "فيلاً"، بينما يُقيم ما نسبته (17.6%) من الإجمالي في "سكن شعبي"، ويُقيم ما نسبته (16.9%) من الإجمالي في "منزل مستأجر"، ويُقيم ما نسبته (12.0%) من الإجمالي في "شقة"، بينما حدد ما نسبته (2.8%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من الطلاب "أخرى"، وهو ما قد يكون "سكن جامعي".
- النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة من الطلاب (تحديداً ما نسبته 75.4% من الإجمالي) "لا يعمل أباءهم في مهنة التعليم"، في حين أن هناك ما نسبته (24.6%) من إجمالي الطلاب "يعمل أباءهم بالفعل في مهنة التعليم".

- النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة من الطلاب (تحديداً ما نسبته من الإجمالي 78.9%)
 "لا تعمل أمهاتهم في مهنة التعليم"، في حين أن هناك ما نسبته (21.1%) من إجمالي الطلاب "تعمل أمهاتهم بالفعل في مهنة التعليم".
- النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة من الطلاب (تحديداً ما نسبته 76.1% من الإجمالي)
 "يعمل أحد أقاربهم أو معارفهم في مهنة التعليم"، في حين أن هناك ما نسبته (23.9%) من إجمالي الطلاب "لا يعمل أحد أقاربهم أو معارفهم في مهنة التعليم".

ثانياً: تحليل بيانات العينة

قامت الباحثة في سبيل تحقيق ذلك باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على أن الأسباب الواردة في الاستبانة تُعد أسباباً لعزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (متوسط درجة الأهمية أو التأثير)، إلى جانب فترة الثقة لمتوسط درجة الموافقة على أن هذه الأسباب تُعد أسباباً لعزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة). وسيتم أولاً التعرف على الأسباب الرئيسية بشكل عام لعزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم، ثم ننتقل إلى التعرف على الأسباب الفرعية المندرجة تحت كل سبب رئيس من الأسباب الرئيسية على حدة، وذلك على النحو الآتي:

1) الأسباب الرئيسية بشكل عام لعزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي

جدول 2: الأسباب الرئيسية لعزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي

مستوى التأثير	فترة الثقة لمتوسط درجة الموافقة على تأثير السبب في العزوف (من وجهة أفراد مجتمع الدراسة)*		درجة الموافقة على تأثير السبب في العزوف (من وجهة أفراد عينة الدراسة)		الأسباب الرئيسية مرتباً تنازلياً وفقاً لدرجة تأثيرها
	الحد الأدنى	الحد الأعلى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
كبير جداً	4.316	4.230	0.799	4.223	أسباب الاقتصادية
كبير	3.992	3.846	0.625	3.919	أسباب تتعلق ببيئة العمل
كبير	3.837	3.632	0.879	3.735	أسباب اجتماعية
كبير	4.033	3.885	0.631	3.959	الأسباب بشكل عام

* تم إيجاد فترة الثقة للمتوسط عند مستوى معنوية (مستوى دلالة نظري) محدد مسبقاً ($\alpha = 0.05$)

يبين الجدول 2 ما يلي:

1) بالنظر إلى فترة الثقة لمتوسط درجة الموافقة على أن الأسباب الواردة في الاستبانة بشكل عام تُعد أسباباً لعزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (μ)، تبين أن مستوى تأثير الأسباب الواردة في الاستبانة بشكل عام على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي) هو مستوى كبير (قيمة الحد الأدنى لفترة الثقة أكبر من 3.4 وليس أكبر من 4.2).

2) وبالنظر إلى فترات الثقة لمتوسط درجة الموافقة على أن الأسباب الرئيسية تُعد أسباباً لعزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (μ)، تبين أن مستوى تأثير الأسباب الرئيسية على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي

(من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي) قد تراوح ما بين المستوى الكبير والمستوى الكبير جداً.

3) الأسباب الرئيسة الأكثر تأثيراً في عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي)، هي على الترتيب:

- جاءت "الأسباب الاقتصادية"، في المرتبة الأولى من حيث قوة التأثير على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة من الطلاب على تأثير هذه الأسباب بشكل عام (4.223 من 5 درجات) بمستوى تأثير كبير جداً (قيمة الحد الأدنى لفترة الثقة أكبر من 4.2).
- ثم جاءت "الأسباب التي تتعلق ببيئة العمل"، في المرتبة الثانية من حيث قوة التأثير على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة من الطلاب على تأثير هذه الأسباب بشكل عام (3.919 من 5 درجات) بمستوى تأثير كبير (قيمة الحد الأدنى لفترة الثقة أكبر من 3.4 وليس أكبر من 4.2).
- وجاءت "الأسباب الاجتماعية"، في المرتبة الثالثة من حيث قوة التأثير على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة من الطلاب على تأثير هذه الأسباب بشكل عام (3.735 من 5 درجات) بمستوى تأثير كبير (قيمة الحد الأدنى لفترة الثقة أكبر من 3.4 وليس أكبر من 4.2).

(2) أهم الأسباب الاقتصادية التي تؤثر على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي

فيما يلي ترتيب الأسباب الاقتصادية التي تؤثر على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي):

جدول 3: الأسباب الاقتصادية التي تؤثر على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي

مستوى التأثير	فترة الثقة لمتوسط درجة الموافقة على تأثير السبب في العزوف (من وجهة أفراد مجتمع الدراسة)*		درجة الموافقة على تأثير السبب في العزوف (من وجهة أفراد عينة الدراسة)		الأسباب الاقتصادية مرتباً تنازلياً وفقاً لدرجة تأثيرها
	الحد الأدنى	الحد الأعلى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
كبير جداً	4.447	4.234	0.907	4.340	المستقبل الوظيفي للعديد من المهن أفضل من المستقبل الوظيفي للمعلم
كبير جداً	4.419	4.223	0.817	4.321	لا يوجد كادر وظيفي مشجع للترقية في وظيفة المعلم
كبير جداً	4.426	4.196	0.948	4.311	الحوافز والبدلات التي يتقاضها المعلم بخلاف راتبه الأساسي ضئيلة جداً مقارنة بغيرها من الوظائف.
كبير جداً	4.420	4.193	0.957	4.307	لا يتحسن المستقبل المادي للمعلم كثيراً بالرغم مما يبذله من جهد في مهنته.
كبير	4.357	4.136	0.933	4.246	لا يتوافق الجهد المبذول من المعلم مع العائد المادي الذي يتقاضاه.
كبير	4.146	3.899	1.027	4.022	الدخل المادي للمعلم ضعيف مقارنة بباقي الوظائف والمهن.

* تم إيجاد فترة الثقة للمتوسط عند مستوى معنوية (مستوى دلالة نظري) محدد مسبقاً ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول 3 ما يلي:

1) الاسباب الاقتصادية التي تؤثر بدرجة كبيرة جداً على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي)، هي على الترتيب:

- "المستقبل الوظيفي للعديد من المهن أفضل من المستقبل الوظيفي للمعلم"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة جداً على هذا التأثير في عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.340 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.907 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

- "لا يوجد كادر وظيفي مشجع للترقية في وظيفة المعلم"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة جداً على هذا التأثير في عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.321 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.817 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

- "الحوافز والبدلات التي يتقاضها المعلم بخلاف راتبه الأساسي ضئيلة جداً مقارنة بغيرها من الوظائف"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة جداً على هذا التأثير في عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.311 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.948 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

- "لا يتحسن المستقبل المادي للمعلم كثيراً بالرغم مما يبذله من جهد في مهنته"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة جداً على هذا التأثير في عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.307 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.957 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

(2) الاسباب الاقتصادية التي تؤثر بدرجة كبيرة على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي)، هي على الترتيب:

■ "لا يتوافق الجهد المبذول من المعلم مع العائد المادي الذي يتقاضاه"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة على هذا التأثير في عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.246 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.933 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

■ "الدخل المادي للمعلم ضعيف مقارنة بباقي الوظائف والمهن"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة على هذا التأثير في عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.022 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (1.027 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج كلاً من:

- دراسة (ملوق، 2016)، والتي كشفت أن مهنة التعليم ينطوي عليها العديد من المشاكل التي تؤثر على الإقبال عليها منها: الرواتب والحوافز لا تتناسب مع جهود المعلمين.

- دراسة (الشافعي وآخرون، 2017)، والتي توصلت إلى من أهم أسباب عزوف الذكور عن مهنة التعليم هي: ضعف المردود المادي وقلة الحوافز المادية والمكافآت.

- دراسة (Chamundeswari, 2013)، والتي توصلت إلى أن من أهم أسباب عزوف عن مهنة التعليم، هي: الرواتب والحوافز لا تتناسب مع جهود المعلمين.

- دراسة (Aslami, 2013)، والتي وجدت أن هناك العديد من العوامل الأخرى التي تؤثر على استنزاف المعلم بما في ذلك الرواتب المنخفضة، ونقص برامج التطوير المهني.

(3) أهم الأسباب المتعلقة ببيئة العمل التي تؤثر على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي

فيما يلي ترتيب الأسباب المتعلقة ببيئة العمل التي تؤثر على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي):

جدول 4: الأسباب المتعلقة ببيئة العمل التي تؤثر على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي

مستوى التأثير	فترة الثقة لمتوسط درجة الموافقة على تأثير السبب في العزوف (من وجهة أفراد مجتمع الدراسة)*		درجة الموافقة على تأثير السبب في العزوف (من وجهة أفراد عينة الدراسة)		الأسباب المتعلقة ببيئة العمل مرتباً تنازلياً وفقاً لدرجة تأثيرها
	الحد الأدنى	الحد الأعلى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
كبير جداً	4.689	4.537	0.650	4.613	تحتاج مهنة التدريس للكثير من الصبر وتحمل ضغط العمل عند التعامل مع الطلاب.
كبير	4.258	4.026	0.965	4.142	يُعاني المعلم من كثرة الحصص اليومية والأعباء الكتابية بالعمل.
كبير	4.057	3.829	0.971	3.943	لا يتيح وقت العمل الطويل الفرصة للمعلم للإبداع والابتكار.
كبير	3.953	3.716	1.003	3.835	يتعرض المعلم لمشاكل عند تعامله مع أولياء الأمور بالمدارس.
كبير	3.806	3.537	1.130	3.672	يتعامل الطلاب بشكل غير لائق مع معلمهم
كبير	3.535	3.237	1.265	3.386	مهنة التعليم تناسب المرأة بصورة أكبر مقارنة بالذكور.

* تم إيجاد فترة الثقة للمتوسط عند مستوى معنوية (مستوى دلالة نظري) محدد مسبقاً ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول 4 ما يلي:

(1) الاسباب المتعلقة ببيئة العمل التي تؤثر بدرجة كبيرة جداً على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي)، هي أن "مهنة التدريس تحتاج للكثير من الصبر وتحمل ضغط العمل عند التعامل مع الطلاب"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة جداً على هذا التأثير في عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.613 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.650 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

(2) الاسباب المتعلقة ببيئة العمل التي تؤثر بدرجة كبيرة على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي)، هي على الترتيب:

- "يُعاني المعلم من كثرة الحصص اليومية والأعباء الكتابية بالعمل"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة على هذا التأثير في عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.142 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.965 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

- "لا يتيح وقت العمل الطويل الفرصة للمعلم للإبداع والابتكار"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة على هذا التأثير في عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (3.943 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.971 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

- "يتعرض المعلم لمشاكل عند تعامله مع أولياء الأمور بالمدارس"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة على هذا التأثير في عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة

أبوظبي (3.835 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (1.003 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

■ "يتعامل الطلاب بشكل غير لائق مع معلمهم"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة على هذا التأثير في عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (3.672 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري (1.130 درجة).

■ "مهنة التعليم تناسب المرأة بصورة أكبر مقارنة بالذكور"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة على هذا التأثير في عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (3.386 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري كبير (1.265 درجة) مما يدل على وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج كلاً من:

- دراسة (ملوق، 2016)، والتي كشفت أن مهنة التعليم ينطوي عليها العديد من المشاكل التي تؤثر على الإقبال عليها منها: الصعوبة والمشقة في هذه المهنة، الضغوط على المعلمين الذكور ومسؤولياتهم أكثر من المعلمات الإناث.

- دراسة (الشافعي وآخرون، 2017)، والتي توصلت إلى أن أهم أسباب عزوف الذكور عن مهنة التعليم هي: صعوبة مهنة التعليم.

- دراسة (Mäkelä, 2014)، والتي توصلت إلى عدد من النتائج أهمها: أن مهنة التعليم تحمل أعباء عالية وإجهاد كبير.

- دراسة (Aslami, 2013)، والتي وجدت أن هناك العديد من العوامل الأخرى التي تؤثر على استنزاف المعلم بما في ذلك: عبء العمل الثقيل.

4) أهم الأسباب الاجتماعية التي تؤثر على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي

فيما يلي ترتيب الأسباب الاجتماعية التي تؤثر على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي):

جدول 5: الأسباب الاجتماعية التي تؤثر على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي

مستوى التأثير	فترة الثقة لمتوسط درجة الموافقة على تأثير السبب في العزوف (من وجهة أفراد مجتمع الدراسة) *		درجة الموافقة على تأثير السبب في العزوف (من وجهة أفراد عينة الدراسة)		الأسباب الاجتماعية مرتباً تنازلياً وفقاً لدرجة تأثيرها
	الحد الأدنى	الحد الأعلى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
كبير	4.372	4.135	1.012	4.254	لا تهتم وسائل الإعلام بإظهار دور ومكانة المعلم في المجتمع.
كبير	4.284	4.059	0.957	4.171	من الصعب ملاحظات الانجازات التي يحققها المعلم مقارنة بالمهنة الأخرى كالأطباء والمهندسين.
كبير	3.960	3.694	1.102	3.827	لا تشجع العائلات أبنائها على الالتحاق بكليات التربية التي يتخرج منها المعلم.
كبير	3.975	3.668	1.302	3.821	مهما ترقى المعلم فسينظر المجتمع له نظرة أقل من زملائه في المهنة الأخرى.
متوسطة	3.530	3.223	1.294	3.377	ينظر المجتمع نظرة سلبية للحاصلين علي المؤهلات التربوية.
متوسطة	3.228	2.914	1.337	3.071	يرى المجتمع ان أي شخص يمكنه ممارسة مهنة التعليم.

* تم إيجاد فترة الثقة للمتوسط عند مستوى معنوية (مستوى دلالة نظري) محدد مسبقاً ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول 5 مايلي:

1) الاسباب الاجتماعية التي تؤثر بدرجة كبيرة على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي)، هي على الترتيب:

- "لا تهتم وسائل الإعلام بإظهار دور ومكانة المعلم في المجتمع"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة على هذا التأثير في عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.254 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (1.012 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.
- "من الصعب ملاحظات الانجازات التي يحققها المعلم مقارنة بالمهن الأخرى كالأطباء والمهندسين"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة على هذا التأثير في عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.171 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.957 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.
- "لا تُشجع العائلات أبنائها على الالتحاق بكليات التربية التي يتخرج منها المعلم"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة على هذا التأثير في عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (3.827 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري (1.102 درجة).
- "مهما ترقى المعلم فسينظر المجتمع له نظرة أقل من زملائه في المهن الأخرى"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة على هذا التأثير في عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (3.821 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري كبير (1.302 درجة) مما يدل على وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

(2) الاسباب الاجتماعية التي تؤثر بدرجة متوسطة على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي)، هي على الترتيب:

■ "ينظر المجتمع نظرة سلبية للحاصلين على المؤهلات التربوية"، بمتوسط درجة موافقة متوسطة على هذا التأثير في عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (3.377 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري كبير (1.294 درجة) مما يدل على وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

■ "يرى المجتمع ان أي شخص يمكنه ممارسة مهنة التعليم"، بمتوسط درجة موافقة متوسطة على هذا التأثير في عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (3.071 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري كبير (1.337 درجة) مما يدل على وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج كلاً من:

- دراسة (الشافعي وآخرون، 2017)، والتي توصلت إلى أهم أسباب عزوف الذكور عن مهنة التعليم هي نظرة المجتمع نحو مهنة التعليم.

- دراسة (Aslami, 2013)، والتي وجدت أن هناك العديد من العوامل الأخرى التي تؤثر على استنزاف المعلم بما في ذلك العوامل الاجتماعية.

ثالثاً: اختبار الفرضيات

يسعى هذا الجزء إلى الاجابة على التساؤل الخامس من تساؤلات الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة المختلفة، والمتعلقين بالتعرف على الاختلافات (الفروقات) ذات الدلالة الإحصائية في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه أسباب عزوف

المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي - وفقاً لبعض المتغيرات الشخصية لهم، وذلك على النحو التالي:

1) اختبار الفرضية الأولى: لا توجد اختلافات (فروقات) ذات دلالة إحصائية في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي - باختلاف القسم (أو التخصص) الذي ينتمي إليه الطالب

نظراً لصغر أحجام العينات (أقل من 30) في أحد مجموعات المقارنة (وهي هنا الأقسام أو التخصصات المختلفة للطالب)، لذا قامت الباحثة للتحقق من هذه الفرضية باستخدام اختبار كروسكال والاس (Kruskal-Whalis) للمقارنة بين عدة مجموعات مستقلة (راجع الجزء الخاص بمنهجية الدراسة)، وذلك على النحو التالي:

جدول 6: نتائج اختبار كروسكال والاس (Kruskal-Whalis) لدراسة الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد مجتمع الدراسة تجاه المحاور المختلفة - باختلاف التخصص الذي ينتمي إليه الطالب

محاور الدراسة الرئيسية	الأقسام أو التخصصات المختلفة للطالب	حجم العينة	متوسط درجة الموافقة	مربع كاي	مستوى الدلالة المحسوب P-value	الاختلافات ذات الدلالة
الأسباب بشكل عام	إدارة الأعمال	78	4.007	13.1	0.011*	(البرنامج التأسيسي، علوم الكمبيوتر والمعلومات، إدارة الأعمال) أكثر من غيرهما
	الإعلام التطبيقي	18	3.691			
	البرنامج التأسيسي	34	4.201			
	تكنولوجيا الهندسة	120	3.865			
	علوم الكمبيوتر والمعلومات	34	4.082			

* يوجد اختلاف دال إحصائي عند مستوى معنوية (0.05).

يتضح من الجدول 6 وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه درجة تأثير الأسباب المندرجة في الدراسة بشكل عام على عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم في إمارة أبوظبي - باختلاف تخصصهم الدراسي، إذ كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوب (وهي 0.011) أقل من قيمة مستوى الدلالة النظري

المفترض مسبقاً من الباحثة (مستوى المعنوية وهو هنا $\alpha = 0.05$)، وقد تبين أن الطلاب في تخصصات (البرنامج التأسيسي، علوم الكمبيوتر والمعلومات، إدارة الأعمال) يرون أكثر من غيرهم في التخصصات الأخرى، تأثير الأسباب المندرجة في الدراسة بشكل عام على عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم في إمارة أبوظبي.

(2) اختبار الفرضية الثانية: لا توجد اختلافات (فروقات) ذات دلالة إحصائية في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي - باختلاف مكان الإقامة الدائم للطلاب

نظراً لصغر أحجام العينات (أقل من 30) في أحد مجموعات المقارنة (وهي هنا مكان الإقامة الدائم للطلاب)، لذا قامت الباحثة للتحقق من هذه الفرضية باستخدام اختبار كروسكال والاس (Kruskal-Whalis) للمقارنة بين عدة مجموعات مستقلة، وذلك على النحو التالي:

جدول 7: نتائج اختبار كروسكال والاس (Kruskal-Whalis) لدراسة الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد مجتمع الدراسة تجاه المحاور المختلفة - باختلاف مكان الإقامة الدائم للطلاب

محاو الدراسة الرئيسية	مكان الإقامة الدائم للطلاب	حجم العينة	متوسط درجة الموافقة	مربع كاي	مستوى الدلالة المحسوب P-value	الاختلافات ذات الدلالة
الأسباب بشكل عام	مدينة أبوظبي	238	4.005	12.391	0.002*	(مدينة الظفرة)
	مدينة الظفرة	8	3.232			أقل من غيرها
	مدينة العين	38	3.823			

* يوجد اختلاف دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05).

يتضح من الجدول 7 وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه درجة تأثير الأسباب المندرجة في الدراسة بشكل عام على عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم في إمارة أبوظبي - باختلاف مكان إقامتهم الدائم، إذ كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوب (وهي 0.002) أقل من قيمة مستوى الدلالة النظري المفترض مسبقاً من الباحثة (مستوى المعنوية وهو هنا $\alpha = 0.05$)، وقد تبين أن الطلاب المُقيمين

في "مدينة الظفرة" يرون أقل من غيرهم في مدينتي (أبوظبي، العين) تأثير الأسباب المندرجة في الدراسة بشكل عام على عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم في إمارة أبوظبي.

(3) اختبار الفرضية الثالثة: لا توجد اختلافات (فروقات) ذات دلالة إحصائية في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي - باختلاف نوع السكن الذي يُقيم به الطالب

نظراً لصغر أحجام العينات (أقل من 30) في أحد مجموعات المقارنة (وهي هنا نوع السكن الذي يُقيم به الطالب)، لذا قامت الباحثة للتحقق من هذه الفرضية باستخدام اختبار كروسكال والاس (Kruskal-Whalis) للمقارنة بين عدة مجموعات مستقلة، وذلك على النحو التالي:

جدول 8: نتائج اختبار كروسكال والاس (Kruskal-Whalis) لدراسة الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد مجتمع الدراسة تجاه المحاور المختلفة - باختلاف نوع السكن الذي يُقيم به الطالب

الاختلافات ذات الدلالة	مستوى الدلالة المحسوب P-value	مربع كاي	متوسط درجة الموافقة	حجم العينة	نوع السكن الذي يُقيم به الطالب	محاور الدراسة الرئيسية
(سكن شعبي) أقل من غيرها	*0.001	19.10	4.014	8	أخرى	الأسباب بشكل عام
			3.642	50	سكن شعبي	
			4.075	34	شقة	
			3.992	144	فيلا	
			4.099	48	منزل مستأجر	

* يوجد اختلاف دال إحصائي عند مستوى معنوية (0.05).

يتضح من الجدول 8 وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه درجة تأثير الأسباب المندرجة في الدراسة بشكل عام على عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم في إمارة أبوظبي - باختلاف نوع السكن الذي يُقيمون به، إذ كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوب (وهي 0.001) أقل من قيمة مستوى الدلالة النظري المفترض مسبقاً من الباحثة (مستوى المعنوية وهو هنا $\alpha = 0.05$)، وقد تبين أن الطلاب المُقيمين في "سكن شعبي" يرون أقل من غيرهم الذين يقيمون في (فل، شقق، منزل مستأجر) تأثير

الأسباب المندرجة في الدراسة بشكل عام على عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم في إمارة أبوظبي.

4) اختبار الفرضية الرابعة: لا توجد اختلافات (فروقات) ذات دلالة إحصائية في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي - باختلاف ما إذا كانت أب الطالب يعمل في مهنة التعليم أم لا

نظراً لكبر أحجام العينات (أكبر من 30) في كلاً مجموعتين المقارنة (وهي هنا هل يعمل الأب كمعلم؟)، لذا قامت الباحثة للتحقق من هذه الفرضية باستخدام اختبار (ت) للمقارنة بين مجموعتين مستقلتين (Independent Samples Test) والذي يفضل استخدامه في حال تحقق شرط الاعتدالية (وهو متحقق هنا تلقائياً كون كبر حجم العينة 30 فأكثر لكل مجموعة من مجموعات المقارنة)، وفيما يلي عرض لهذه النتائج وتحليلها وتفسيرها:

جدول 9: نتائج اختبار (ت) لدراسة الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد مجتمع الدراسة تجاه المحاور المختلفة - باختلاف ما إذا كانت أب الطالب يعمل في مهنة التعليم أم لا

الاختلافات ذات الدلالة	مستوى الدلالة المحسوب P-value	قيمة (T) المحسوبة	متوسط درجة الموافقة	حجم العينة	هل يعمل الأب كمعلم؟	محاور الدراسة الرئيسية
نعم أكبر من لا	*0.000	3.615	4.191	70	نعم	الأسباب بشكل عام
			3.883	214	لا	

* يوجد اختلاف دال إحصائي عند مستوى معنوية (0.05).

يتضح من الجدول 9 وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه درجة تأثير الأسباب المندرجة في الدراسة بشكل عام على عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم في إمارة أبوظبي - باختلاف ما إذا كانت أب الطالب يعمل في مهنة التعليم أم لا، إذ كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوب (وهي 0.000) أقل من قيمة مستوى الدلالة النظري المفترض مسبقاً من الباحثة (مستوى المعنوية وهو هنا $\alpha = 0.05$)، وقد تبين أن الطلاب الذين يعمل أباءهم في مهنة التعليم يرون أكثر من الطلاب الذين لا يعمل أباءهم

في مهنة التعليم- تأثير الأسباب المندرجة في الدراسة بشكل عام على عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم في إمارة أبوظبي.

(5) اختبار الفرضية الخامسة: لا توجد اختلافات (فروقات) ذات دلالة إحصائية في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي - باختلاف ما إذا كانت أم الطالب يعمل في مهنة التعليم أم لا

نظراً لكبر أحجام العينات (أكبر من 30) في كلاً مجموعتين المقارنة (وهي هنا هل تعمل الأم كمعلمة؟)، لذا قامت الباحثة للتحقق من هذه الفرضية باستخدام اختبار (ت) للمقارنة بين مجموعتين مستقلتين (Independent Samples Test) والذي يفضل استخدامه في حال تحقق شرط الاعتدالية (وهو متحقق هنا تلقائياً كون كبر حجم العينة 30 فأكثر لكل مجموعة من مجموعات المقارنة)، وفيما يلي عرض لهذه النتائج وتحليلها وتفسيرها:

جدول 10: نتائج اختبار (ت) لدراسة الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد مجتمع الدراسة تجاه المحاور المختلفة- باختلاف ما إذا كانت أم الطالب تعمل في مهنة التعليم أم لا

محاو الدراسة الرئيسية	هل تعمل الأم كمعلمة؟	حجم العينة	متوسط درجة الموافقة	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الدلالة المحسوب P-value	الاختلافات ذات الدلالة
الأسباب بشكل عام	نعم	60	4.028	1.124	0.263	لا يوجد
	لا	224	3.940			

* يوجد اختلاف دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05).

يتضح من الجدول 10 عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه درجة تأثير الأسباب المندرجة في الدراسة بشكل عام على عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم في إمارة أبوظبي - باختلاف ما إذا كانت أم الطالب تعمل في مهنة التعليم أم لا، إذ كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوب (وهي 0.263) أكبر من قيمة مستوى الدلالة النظري المفترض مسبقاً من الباحثة (مستوى المعنوية وهو هنا $\alpha = 0.05$).

(7) اختبار الفرضية السابعة: لا توجد اختلافات (فروقات) ذات دلالة إحصائية في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي - باختلاف ما إذا كان أحد الأقارب أو المعارف يعمل في مهنة التعليم أم لا

نظراً لكبر أحجام العينات (أكبر من 30) في كلاً مجموعتين المقارنة (وهي هنا هل يعمل أحد الأقارب أو المعارف يعمل في مهنة التعليم أم لا؟)، لذا قامت الباحثة للتحقق من هذه الفرضية باستخدام اختبار (ت) للمقارنة بين مجموعتين مستقلتين (Independent Samples Test) والذي يفضل استخدامه في حال تحقق شرط الاعتدالية (وهو متحقق هنا تلقائياً كون كبر حجم العينة 30 فأكثر لكل مجموعة من مجموعتين المقارنة)، وفيما يلي عرض لهذه النتائج وتحليلها وتفسيرها:

جدول 11: نتائج اختبار (ت) لدراسة الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد مجتمع الدراسة تجاه المحاور المختلفة - باختلاف ما إذا كان أحد الأقارب أو المعارف يعمل في مهنة التعليم أم لا

الاختلافات ذات الدلالة	مستوى الدلالة المحسوب P-value	قيمة (T) المحسوبة	متوسط درجة الموافقة	حجم العينة	هل أحد الأقارب أو المعارف يعمل في مهنة التعليم؟	محاور الدراسة الرئيسية
نعم أكبر من لا	*0.003	3.021	4.021	216	نعم	الأسباب بشكل عام
			3.760	68	لا	

* يوجد اختلاف دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05).

يتضح من الجدول 11 وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه درجة تأثير الأسباب المندرجة في الدراسة بشكل عام على عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم في إمارة أبوظبي - باختلاف ما إذا كان أحد الأقارب أو المعارف يعمل في مهنة التعليم أم لا، إذ كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوب (وهي 0.003) أقل من قيمة مستوى الدلالة النظري المفترض مسبقاً من الباحثة (مستوى المعنوية وهو هنا $\alpha = 0.05$)، وقد تبين أن الطلاب الذين يعمل أحد أقاربهم أو معارفهم في مهنة التعليم يرون أكثر من

الطلاب الذين لا يعمل أحد أقاربهم أو معارفهم في مهنة التعليم - تأثير الأسباب المندرجة في الدراسة بشكل عام على عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم في إمارة أبوظبي.

رابعاً: الحلول المقترحة التي قد تساعد على معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، وتجذبهم للعمل في هذا المجال، كما يراها الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي

قامت الباحثة في سبيل تحقيق ذلك باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على مجموعة من الحلول التي من الممكن أن تُساعد على معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (متوسط درجة الأهمية)، إلى جانب فترة الثقة لمتوسط درجة الموافقة على أن هذه الحلول من الممكن أن تُساعد على معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة)، وذلك على النحو الآتي:

جدول 12: الحلول المقترحة التي قد تساعد على معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، وتجذبهم للعمل في هذا المجال

مستوى الأهمية	فترة الثقة لمتوسط درجة الموافقة على أهمية هذا الحل في معالجة مشكلة العزوف (من وجهة أفراد مجتمع الدراسة)*		درجة الموافقة على أهمية هذا الحل في معالجة مشكلة العزوف (من وجهة أفراد عينة الدراسة)		مرتباً تنازلياً المقترحة الحلول وفقاً لدرجة أهميتها
	الحد الأدنى	الحد الأعلى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
كبيرة جداً	4.747	4.576	4.662	0.732	سن العقوبات المناسبة للطلبة الذين يتجاوزون الحدود مع المعلمين.
كبيرة جداً	4.629	4.443	4.536	0.789	إعادة هيكلة رواتب المعلمين.
كبيرة جداً	4.617	4.418	4.518	0.849	وضع سلم ترقيات واضح وفعال للمعلمين.
كبيرة جداً	4.603	4.411	4.507	0.821	تقديم التحفيز المعنوي المناسب للمعلمين المُجِدِّين.
كبيرة جداً	4.589	4.411	4.500	0.759	تقديم أجور إضافية لمن يعملون ساعات إضافية من المعلمين.
كبيرة جداً	4.581	4.412	4.496	0.722	توفير التدريب الكافي للمعلمين الجدد بصورة تكفل تطوير مهنة التعليم وتحفزهم على الالتحاق بالمهنة.
كبيرة جداً	4.586	4.386	4.486	0.851	توفير امتيازات خاصة للعاملين في السلك التربوي.
كبيرة جداً	4.553	4.384	4.468	0.721	وضع خطة تُشارك فيها مختلف المؤسسات والجهات (وزارة التربية وأجهزة الإعلام والأجهزة الثقافية) تهدف إلى تغيير الثقافة السائدة عن المعلم.
كبيرة جداً	4.532	4.355	4.444	0.757	توفير منح دراسية للمتقنين بمختلف الكليات لتشجيعهم على الالتحاق بمهنة التعليم.
كبيرة جداً	4.534	4.351	4.443	0.778	تخصيص أوقات ضمن ساعات العمل اليومي في المدرسة لإتمام مهام المعلمين، مثل التحضير، والتصحيح.
كبيرة جداً	4.543	4.337	4.440	0.880	تخفيف الأعباء الإدارية على المعلمين.
كبيرة جداً	4.502	4.293	4.397	0.892	إصدار تشريعات وقرارات ملزمة ومحفزة لاستقطاب المواطنين الذكور للتدريس في مدارس الإمارة.
كبيرة	4.284	4.068	4.176	0.923	تفعيل دور الأهالي في تحفيز الأبناء الذكور على الالتحاق بمهنة التعليم.
كبيرة	4.156	3.903	4.029	1.059	توعية طلاب المدارس الثانوية بالميزات التي يحصل عليها المعلمين في الإمارة.

* تم إيجاد فترة الثقة للمتوسط عند مستوى معنوية (مستوى دلالة نظري) محدد مسبقاً ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول 12 ما يلي:

1) الحلول المقترحة التي تساعد بدرجة كبيرة جداً على معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، وتجذبهم للعمل في هذا المجال (من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي)، هي على الترتيب:

- "سن العقوبات المناسبة للطلبة الذين يتجاوزون الحدود مع المعلمين"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة جداً على أهمية هذا الاقتراح في معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.662 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.732 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

- "إعادة هيكلة رواتب المعلمين"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة جداً على أهمية هذا الاقتراح في معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.536 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.789 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

- "وضع سلم ترفيات واضح وفعال للمعلمين"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة جداً على أهمية هذا الاقتراح في معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.518 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.849 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

- "تقديم التحفيز المعنوي المناسب للمعلمين المُجِدِّين"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة جداً على أهمية هذا الاقتراح في معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.507 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.821 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

- "تقديم أجور اضافية لمن يعملون ساعات اضافية من المعلمين"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة جداً على أهمية هذا الاقتراح في معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.500 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.759 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.
- "توفير التدريب الكافي للمعلمين الجدد بصورة تكفل تطوير مهنة التعليم وتحفزهم على الالتحاق بالمهنة"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة جداً على أهمية هذا الاقتراح في معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.496 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.722 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.
- "توفير امتيازات خاصة للعاملين في السلك التربوي"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة جداً على أهمية هذا الاقتراح في معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.486 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.851 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.
- "وضع خطة تُشارك فيها مختلف المؤسسات والجهات (وزارة التربية وأجهزة الإعلام والأجهزة الثقافية) تهدف إلى تغيير الثقافة السائدة عن المعلم"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة جداً على أهمية هذا الاقتراح في معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.468 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.721 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.
- "توفير منح دراسية للمتحمسين بمختلف الكليات لتشجيعهم على الالتحاق بمهنة التعليم"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة جداً على أهمية هذا الاقتراح في معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.444 من 5 درجات)،

وبإنحراف معياري صغير (0.757 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

■ "تخصيص أوقات ضمن ساعات العمل اليومي في المدرسة لإتمام مهام المعلمين، مثل التحضير، والتصحيح"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة جداً على أهمية هذا الاقتراح في معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.443 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.778 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

■ "تخفيف الأعباء الإدارية على المعلمين"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة جداً على أهمية هذا الاقتراح في معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.440 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.880 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

■ "إصدار تشريعات وقرارات ملزمة ومحفزة لاستقطاب المواطنين الذكور للتدريس في مدارس الإمارة"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة جداً على أهمية هذا الاقتراح في معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.397 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.892 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

(2) الحلول المقترحة التي تساعد بدرجة كبيرة على معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، وتجذبهم للعمل في هذا المجال (من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي)، هي على الترتيب:

■ "تفعيل دور الأهالي في تحفيز الأبناء الذكور على الالتحاق بمهنة التعليم"، بمتوسط درجة موافقة كبيرة على أهمية هذا الاقتراح في معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن

الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.176 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (0.923 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

- "توعية طلاب المدارس الثانوية بالميزات التي يحصل عليها المعلمين في الإمارة"،
بمتوسط درجة موافقة كبيرة على أهمية هذا الاقتراح في معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (4.029 من 5 درجات)، وبإنحراف معياري صغير (1.059 درجة) مما يدل على عدم وجود تشتت كبير في الآراء تجاه هذا التأثير.

الفصل الخامس: خلاصة الدراسة وأهم نتائجها وتوصياتها

في هذا الفصل سيتم عرض ملخص لمحتوى الدراسة وأهم النتائج التي توصلت إليها إلى جانب مجموعة من التوصيات التي توصي بها الباحثة من خلال هذه النتائج، وذلك على النحو التالي:

أولاً: خلاصة الدراسة

احتوت هذه الدراسة على خمسة فصول:

شمل الفصل الأول الإطار العام للدراسة كمدخل للدراسة ليناقدش مشكلة الدراسة، وأهمية الدراسة، وأهداف الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها، والإجراءات المنهجية للدراسة، إلى جانب استعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة وأهم النتائج التي توصلت لها تلك الدراسات ومن ثم مقارنتها مع هذا البحث للوقوف على أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين هذا البحث.

حيث أوضحت الباحثة في هذا الفصل أن ظاهرة عزوف الذكور عن مهنة التدريس أصبحت هاجساً يؤرق المسؤولين ومتخذي القرار في وزارة التربية والتعليم في دولة الامارات العربية المتحدة لما لها من أثار بالغة في خطط التنمية الشاملة، وانعكاسات سلبية على واقع العملية التعليمية في المدارس. وقد لاحظت الباحثة من خلال عملها في وزارة التربية والتعليم في أبوظبي أن هناك تدمراً كبيراً بين أوساط المعلمون لمهنة التدريس، مما جعل هذا الأمر دافعاً لها لدراسة أسباب هذه الظاهرة، لذا جاءت هذه الدراسة سعياً في الاجابة عن التساؤل الرئيس التالي: "ما أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي؟ وما هي الحلول المقترحة لمعالجتها واستقطاب المواطنين الذكور للعمل في هذا المجال؟".

كما أوضحت الباحثة أنها استخدمت المنهج الوصفي التحليلي (أو ما يسمى بالمسح الاجتماعي) الذي يعد أنسب المناهج لاستطلاع آراء المبحوثين وصولاً إلى معطيات عامة توضح

مشكلة البحث وكيفية مواجهتها. واستعرضت الباحثة مجتمع الدراسة الذي يمثل جميع الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بأبوظبي في مختلف التخصصات والتعليم الأساسي في العام الدراسي 2018- 2019، والبالغ عددهم (2593 طالب)، وقد اعتمدت الباحثة على العينة المتاحة (الملائمة) Convenience Sample، إذ قامت بتصميم رابط إلكتروني للاستبانة (عن طريق أحد المواقع المتخصصة في الدراسات المسحية)، وقامت بتوزيع هذا الرابط (بمساعدة أحد العاملين في إدارة شؤون الطلاب بالكلية) على عدد كبير من الطلاب. وبعد عدة محاولات واتصالات استمرت ما يقرب من 3 أسابيع، تمكنت الباحثة من استرداد (284) استبانة صالحة للتحليل، وهو ما تم اعتباره كعينة عشوائية حجمها (284) مفردة.

وأوضحت الباحثة أيضاً في هذا الفصل أيضاً أنها اعتمدت بشكل أساسي (عند تصميمها لاستبانة الدراسة) على أدبيات الدراسة التي تم تلخيصها في فصل الإطار النظري والدراسات السابقة، وشملت هذه الاستبانة (الى جانب بعض الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة) على جزئين رئيسيين هما (متغيرات أو عبارات تتعلق ب أسباب العزوف عن مهنة التعليم، الحلول المقترحة لمشكلة العزوف عن مهنة التعليم) يغطيان جميع أبعاد الدراسة، ويُجيبان عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها. وبينت أيضاً إجراءات صدق الاستبانة والذي تم قياسه من خلال ما يسمى بصدق المحكمين حيث قامت الباحثة بعرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي العلم والخبرة والمتخصصين في تخصصات: الإحصاء، ومنهجية البحوث، علم الإدارة الحكومية، ومختصين في الجهات ذات العلاقة بالدراسة، إلى جانب الصدق البنائي لعناصر الاستبانة.

وفي هذا الفصل أيضاً قامت الباحثة بقياس ثبات الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha (α)) لمحاور الدراسة المختلف، وقد تراوحت قيم هذه المعاملات لمحاور الدراسة ما بين (0.75 & 0.90) لأداة الدراسة، وفي نهاية هذا الجزء توصلت إلى

الاستبانة في صورتها النهائية تعد استبانة صادقة فيما أعدته لقياسه وثابتة بدرجة عالية، مما أمكن الباحثة من تطبيقها بثقة عالية.

أما الفصل الثاني والثالث فقد شمل على أدبيات الدراسة من حيث التطرق للإطار النظري. وتناول الفصل الرابع عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة تحليلًا وصفيًا وتحليلًا استدلالياً باستخدام الطرق الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة المتغيرات في هذه الدراسة. وفي الفصل الخامس من هذه الدراسة قامت الباحثة بتلخيص، وعرض أهم نتائجها واقتراح توصياتها.

ثانياً: أهم نتائج الدراسة

لقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج عن أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، وعن الحلول المقترحة التي قد تساعد على معالجة هذه المشكلة، وتجذبهم للعمل في هذا المجال، إلى جانب نتائج عن أهم الاختلافات (الفروقات) ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد مجتمع الدراسة تجاه أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي - وفقاً لبعض المتغيرات الشخصية لهم، ومن أهم تلك النتائج التي تم الحصول عليها ما يلي:

1) النتائج الخاصة بالخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة من الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي:

أظهرت النتائج ما يلي:

- النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة من الطلاب (تحديداً ما نسبته 42.2% من الإجمالي) ملتحقين بقسم "تكنولوجيا الهندسة"، في حين مثّل الطلاب الملتحقين بقسم "إدارة الأعمال" ما نسبته (27.5%).

- غالبية أفراد عينة الدراسة من الطلاب (تحديداً ما نسبته 83.8% من الإجمالي) يقيمون بشكل دائم في "مدينة أبوظبي".
- ما يقرب من نصف أفراد عينة الدراسة من الطلاب (تحديداً ما نسبته 50.7% من الإجمالي) يقيمون في "فيلاً"، بينما يُقيم ما نسبته (17.6%) من الإجمالي في "سكن شعبي".
- فئة الدخل الشهري للأسرة الشائع بين أفراد عينة الدراسة من الطلاب هي "من 20 إلى أقل من 30 ألف درهم" بنسبة (28.2%) من الإجمالي، يليها فئة الدخل "من 10 إلى أقل من 20 ألف درهم" بنسبة (23.9%).
- النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة من الطلاب (تحديداً ما نسبته 75.4% من الإجمالي) "لا يعمل اباؤهم في مهنة التعليم".
- النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة من الطلاب (تحديداً ما نسبته 78.9% من الإجمالي) "لا تعمل أمهاتهم في مهنة التعليم".
- النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة من الطلاب (تحديداً ما نسبته 76.1% من الإجمالي) "يعمل أحد أقاربهم أو معارفهم في مهنة التعليم".

(2) النتائج الخاصة بـ "أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، كما يراها الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي":

أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

1. الأسباب الرئيسية الأكثر تأثيراً في عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي)، هي على الترتيب:

- "الأسباب الاقتصادية" في المرتبة الأولى، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة من الطلاب على تأثير هذه الأسباب بشكل عام (4.223 من 5 درجات) بمستوى تأثير كبير جداً.
 - "الأسباب التي تتعلق ببيئة العمل"، في المرتبة الثانية، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة من الطلاب على تأثير هذه الأسباب بشكل عام (3.919 من 5 درجات) بمستوى تأثير كبير.
 - "الأسباب الاجتماعية" في المرتبة الثالثة، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة من الطلاب على تأثير هذه الأسباب بشكل عام (3.735 من 5 درجات) بمستوى تأثير كبير.
2. أهم الأسباب الاقتصادية التي تؤثر على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي)، هي على الترتيب:
- المستقبل الوظيفي للعديد من المهن أفضل من المستقبل الوظيفي للمعلم.
 - لا يوجد كادر وظيفي مشجع للترقية في وظيفة المعلم.
 - الحوافز والبدلات التي يتقاضها المعلم بخلاف راتبه الأساسي ضئيلة جداً مقارنة بغيرها من الوظائف.
 - لا يتحسن المستقبل المادي للمعلم كثيراً بالرغم مما يبذله من جهد في مهنته.
 - لا يتوافق الجهد المبذول من المعلم مع العائد المادي الذي يتقاضاه.
 - الدخل المادي للمعلم ضعيف مقارنة بباقي الوظائف والمهن.

3. أهم الاسباب المتعلقة ببيئة العمل التي تؤثر على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي)، هي على الترتيب:

- مهنة التدريس تحتاج للكثير من الصبر وتحمل ضغط العمل عند التعامل مع الطلاب.
- يُعاني المعلم من كثرة الحصص اليومية والأعباء الكتابية بالعمل.
- لا يتيح وقت العمل الطويل الفرصة للمعلم للإبداع والابتكار.
- يتعرض المعلم لمشاكل عند تعامله مع أولياء الأمور بالمدارس.
- يتعامل الطلاب بشكل غير لائق مع معلمهم.
- مهنة التعليم تناسب المرأة بصورة أكبر مقارنة بالذكور.

4. أهم الاسباب الاجتماعية التي تؤثر على عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي (من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي)، هي على الترتيب:

- لا تهتم وسائل الإعلام بإظهار دور ومكانة المعلم في المجتمع.
- من الصعب ملاحظات الانجازات التي يحققها المعلم مقارنة بالمهن الأخرى كالأطباء والمهندسين.
- لا تُشجع العائلات أبنائها على الالتحاق بكليات التربية التي يتخرج منها المعلم.
- مهما ترقى المعلم فسينظر المجتمع له نظرة أقل من زملائه في المهن الأخرى.
- ينظر المجتمع نظرة سلبية للحاصلين على المؤهلات التربوية.
- يرى المجتمع ان أي شخص يمكنه ممارسة مهنة التعليم.

3) النتائج الخاصة بـ "الاختلافات (الفروقات) ذات الدلالة الإحصائية في آراء الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي تجاه أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي- وفقا لبعض المتغيرات الشخصية لهم:

أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- الطلاب في تخصصات (البرنامج التأسيسي، علوم الكمبيوتر والمعلومات، إدارة الأعمال) يرون أكثر من غيرهم في التخصصات الأخرى، تأثير الأسباب المندرجة في الدراسة بشكل عام على عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم في إمارة أبوظبي.
- الطلاب المقيمين في "مدينة الظفرة" يرون أقل من غيرهم في مدينتي (أبوظبي، العين) تأثير الأسباب المندرجة في الدراسة بشكل عام على عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم في إمارة أبوظبي.
- الطلاب المقيمين في "سكن شعبي" يرون أقل من غيرهم الذين يقيمون في (فلل، شقق، منزل مستأجر) تأثير الأسباب المندرجة في الدراسة بشكل عام على عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم في إمارة أبوظبي.
- الطلاب الذين يعمل آباءهم في مهنة التعليم يرون أكثر من الطلاب الذين لا يعمل آباءهم في مهنة التعليم- تأثير الأسباب المندرجة في الدراسة بشكل عام على عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم في إمارة أبوظبي.
- الطلاب الذين يعمل أحد أقاربهم أو معارفهم في مهنة التعليم يرون أكثر من الطلاب الذين لا يعمل أحد أقاربهم أو معارفهم في مهنة التعليم - تأثير الأسباب المندرجة في الدراسة بشكل عام على عزوف المواطنين الذكور عن مهنة التعليم في إمارة أبوظبي.

4) النتائج الخاصة بـ "الحلول المقترحة التي قد تساعد على معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، وتجذبهم للعمل في هذا المجال، كما يراها الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي":

أظهرت نتائج الدراسة أن أهم الحلول المقترحة التي تساعد على معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، وتجذبهم للعمل في هذا المجال (من وجهة نظر الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي)، هي على الترتيب:

- سن العقوبات المناسبة للطلبة الذين يتجاوزون الحدود مع المعلمين.
- إعادة هيكلة رواتب المعلمين.
- وضع سلم ترقيات واضح وفعال للمعلمين.
- تقديم التحفيز المعنوي المناسب للمعلمين المُجِدِّين.
- تقديم أجور اضافية لمن يعملون ساعات اضافية من المعلمين.
- توفير التدريب الكافي للمعلمين الجدد بصورة تكفل تطوير مهنة التعليم وتُحَفِّزهم على الالتحاق بالمهنة.
- توفير امتيازات خاصة للعاملين في السلك التربوي.
- وضع خطة تُشارك فيها مختلف المؤسسات والجهات (وزارة التربية وأجهزة الإعلام والأجهزة الثقافية) تهدف إلى تغيير الثقافة السائدة عن المعلم.
- توفير منح دراسية للمتحمسين بمختلف الكليات لتشجيعهم على الالتحاق بمهنة التعليم.
- تخصيص أوقات ضمن ساعات العمل اليومي في المدرسة لإتمام مهام المعلمين، مثل التحضير، والتصحيح.

- تخفيف الأعباء الإدارية على المعلمين.
- إصدار تشريعات وقرارات ملزمة ومحفزة لاستقطاب المواطنين الذكور للتدريس في مدارس الإمارة.
- تفعيل دور الأهالي في تحفيز الأبناء الذكور على الالتحاق بمهنة التعليم.
- توعية طلاب المدارس الثانوية بالميزات التي يحصل عليها المعلمين في الإمارة.

ثالثاً: توصيات الدراسة

بعد الإطلاع على أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فإننا نستخلص عدد من التوصيات، والتي من أهمها:

1. الأخذ بعين الاعتبار الحلول المقترحة التي رآها الطلاب الذكور في كلية التقنية العليا بمدينة أبوظبي، والتي قد تساعد على معالجة مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي، وتجذبهم للعمل في هذا المجال.
2. يجب توفير تشريعات كافية تحمي المعلم في مهنة التعليم.
3. العمل على تقليل المشكلات والصراعات بين المعلمين والإداريين في المدارس.
4. الاهتمام بتحفيز الآباء المقدم لأبنائهم للالتحاق بكليات التعليم.
5. يجب إصدار تشريعات وقرارات ملزمة ومحفزة لاستقطاب المواطنين الذكور للتدريس في مدارس الإمارة.
6. يجب وضع سلم ترقيات واضح وفعال.
7. العمل على منح الجوائز التربوية على مستوى الإمارة لتحفيز المعلمين وتطوير أدائهم

8. القيام بالدراسات والأبحاث التي تبحث في مشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في كلية التقنية العليا من أجل الوقوف على مستوى هذه الأسباب ومحاولة تحسينها.

9. إجراء مثل هذه الدراسة على عينة مختلفة في مناطق مختلفة، ومقارنة نتائج هذه الدراسة مع نتائج تلك الدراسات للحصول على صورة أوضح لمشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في كلية التقنية العليا في إمارة أبوظبي.

قائمة المراجع

المراجع العربية

أبراش، إبراهيم (2009). المنهج العلمي: تطبيقاته في العلوم الاجتماعية. دار الشروق للنشر والتوزيع، مصر.

أبو العزم، عبدالغني (2013). معجم الغني الزاهر. مؤسسة الغني للنشر والتوزيع، مصر.

آل مراد، نوال يونس، محمد، أثمار عبد الرزاق هادي، أنوار (2013). أثر القيم التنظيمية على الأداء الوظيفي-دراسة تطبيقية لأراء عينة من مديري الإدارات الوسطى في عدد من المستشفيات الحكومية في نيزوي. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 12، 30-57.

بلخير، طبشي، الشايب، محمد الساسي (2013). قياس الاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي المرحلة الابتدائية في ظل الإصلاحات التربوية الجديدة بالجزائر-دراسة ميدانية استكشافية بمدينة ورقلة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 13، 22-30.

بن شويطة، بلقاسم (2014). الكفايات التعليمية وفق معايير جودة التدريس وعلاقتها بمفهوم الذات الأكاديمية-دراسة ميدانية لخريجي نظام. بمعهد التربية البدنية والرياضية لولاية الشلف. رسالة ماجستير. جامعة حسيبة بن بوعلي، الجزائر.

الثبتي، محمد بن عبد الله العنزي، خالد بن عويد (2014). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بحافظة القريات. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد 53، 99-115.

الثمالي، أحمد عبد الرزاق، (2016)، أسباب العزوف عن العمل الإداري: دراسة حالة المعلمين والوكلاء بالمدارس الثانوية بمكة المكرمة، عمان، دار من المحيط إلى الخليج للنشر والتوزيع، الأردن.

حماد، شريف (2004)، أساليب تدريس التربية الإسلامية الشائعة التي يستخدمها معلمو التربية الإسلامية في المرحلة الأساسية العليا بمحافظة غزة ومبررات استخدامها، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد 25، 52-63.

الحنيطة، خالد بن عبد الله (2003). القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء-دراسة تطبيقية على العاملين بالخدمات الطبية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

خريشة، علي (2005). مستوى ممارسة معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الثانوية في الأردن لبعض كفايات التعلم الذاتي، جامعة مؤتة للبحوث والدراسات. الأردن.

خطة أبوظبي (2016). الأمانة العامة للمجلس التنفيذي. دار النشر، الامارات.

خليفة، زياد سعيد (2008). الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء-دراسة مسحية على ضباط كلية القيادة والأركان للقوات المسلحة السعودية. رسالة ماجستير. المملكة العربية السعودية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

الداود، ابتسام عبدالصمد (2017). واقع المكانة الاجتماعية للمعلم في ثقافة المجتمع السوري من وجهة نظر المعلمين أنفسهم-دراسة ميدانية في مدينة الحسكة. مجلة جامعة البعث، المجلد 93، 69-78.

الربيعي، عثمان محمد (2015). العلاقة بين اتجاهات معلمي اللغة العربية بالمرحلة المتوسطة نحو مهنة التدريس وأدائهم التدريسي بمنطقة القصيم. مجلة العلوم التربوية-مجلة علمية فصلية محكمة، المجلد 3، 44-52.

الرشيدي، عبدالرحمن عنيزان حمدان (2016). ظاهرة عزوف المواطنين الكويتيين عن مهنة التدريس وأسبابها وطرق التغلب عليها. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن.

رضوان، أحمد محمود (2010). أسباب عزوف المعلمين في الأردن عن مهنة التعليم وتوجههم نحو الوظائف الإدارية، دراسة حالة. كلية التربية بالإسماعيلية، مصر.

الركابي رائد بايش محمد، محمد طالب (2002). اتجاهات طلبة قسم علوم الحياة في كلية التربية أبن الهيثم نحو مهنة التدريس. مجلة كلية التربية، المجلد 4، 46-57.

ريان، عادل (2011). مدى ممارسة معلمي ومعلمات الرياضيات للتدريس البنائي وعلاقتها بمعتقدات فاعليتهم التدريسية، مجلة جامعة القدس المفتوحة، المجلد 1، 12-25.

زيتون، كمال (2003). التجديس نماذج ومهاراته، القاهرة: علم الكتب، مصر.

ساري، عفاف (2016). المكانة الاجتماعية للمعلم في المجتمع المحلي-دراسة ميدانية في المدارس الابتدائية، بلدية ليشانة، ولاية بسكرة. رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

السعدون، عادلة (2012). مباحث في طرائق تدريس التربية الإسلامية وأساليب تقويمها، بحث منشور، مجلة الأستاذ، المجلد 23، 115-126.

السليم، بشار عبد الله العلي، يسري يوسف (2012). علاقة مكانة (المعلم الاجتماعية) بدوره في تنمية المجتمع كما يقدرها معلمو المدارس الثانوية في الأردن. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 20، 14-25.

السليمي، رجعان شطييط مفضي (2016). أسباب تدني مكانة المعلم من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية بمدينة حائل. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.

الشافعي، محمد عمر بازينة، محمد مصطفى (2017). سباب عزوف العناصر الوطنية من الذكور عن تدريس مادة الرياضيات بالمرحلة الثانوية في ليبيا-دراسة تطبيقية من وجهة نظر معلمي المادة. مؤتمر الرياضيات الأول. الجامعة الاسمية الاسلامية، ليبيا.

صالح، محمود عبد الحميد محمود (2010). أثر القيم التنظيمية على فاعلية الاداء-دراسة تطبيقية على العاملين بالوظائف الفنية الرقابية في الجهاز المركزي للمحاسبات بجمهورية مصر العربية. مجلة جامعة الملك سعود، المجلد 13، 57-87.

الصبيحي، فوزية بنت سعد (2012). الرضا الوظيفي الوظيفي قته وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة. رسالة ماجستير، جامعة طيبة، السعودية.

عبد الواحد، كراكري اليمان، جمال (2014). الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية-دراسة ميدانية لثانويات ومتوسطات ولاية ورقلة. رسالة ماجستير، جامعة قصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

عبد بقعي، نافز أحمد (2015). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية بمنطقة إربد التعليمية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية المجلد 1، 427-447.

عبدالله، نجلاء محمود (2002). القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وعلاقتها بالأداء الوظيفي-دراسة تحليلية. مجلة مركز البحوث التربوية، المجلد 2، 235-248.

عبوي، زيد منير (2006). إدارة الموارد البشرية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان المملكة الأردنية الهاشمية، الأردن.

عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن وعبد الحق، كايد (2012). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه. دار الفكر. عمان. الأردن.

العساف، حمد صالح (2003). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، شركة العبيكان للطباعة والنشر، الرياض، السعودية.

عطية، محسن علي (2013). المناهج الحديثة و طرائق التدريس، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن.

عطيفة، حمدي أبو الفتوح (1996). منهجية البحث العلمي وتطبيقاتها في الدراسات التربوية والنفسية، دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر.

عكيشي، سعاد (2014). المكانة الاجتماعية للمعلم ودورها في العملية التربوية-دراسة ميدانية لبعض ابتدائيات بلدية ورماس ولاية الوادي. رسالة ماجستير، جامعة الوادي، الجزائر.

العمر، بدران بن عبد الرحمن (2004). التحليل الإحصائي للبيانات في البحث العلمي باستخدام SPSS، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.

العميري، مبارك عبدالرحمن (2011). أسباب عزوف بعض معلمي التربية الإسلامية عن التدريس بالمرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين. رسالة ماجستير في المناهج وطرق تدريس التربية الإسلامية. جامعة أم القرى، السعودية.

العواد، ياسين احمد (2015). تصور مقترح لتطوير إدارة مدارس التعليم الثانوي العام في الجمهورية العربية السورية في ضوء الفكر الإداري المعاصر. رسالة ماجستير، جامعة دمشق، سوريا.

غنيم، أحمد الرافعي وآخرون (2000). تعلم بنفسك التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام SPSS. دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

فهيم، محمد شامل (2005). الإحصاء بلا معاناة: المفاهيم والتطبيقات باستخدام برنامج SPSS، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.

القحطاني، سالم، وآخرون (2000). منهج البحث في العلوم السلوكية (مع تطبيقات على SPSS). المطابع الوطنية الحديثة، الرياض، السعودية.

قريطع، فراس (2017). الضغوط النفسية لدى المعلمين وعلاقتها بالرضا عن الحياة. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد 13، 52-63.

الليمون، عاطف محمود عوض (2014). واقع التخطيط الإستراتيجي في مدارس التعليم العام في منطقة أبوظبي التعليمية. مجلة جامعة دمشق، المجلد 2، 30-42.

المالكي، نداء جمعان (2015). درجة ممارسة مديري مكاتب التربية والتعليم للمساءلة التربوية من وجهة نظر مديري مدارس المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة. الماجستير في الإدارة العامة والتخطيط. جامعة أم القرى، السعودية.

المجديل، عبدالله الشريع، سعد (2012). اتجاهات طلبة كليات التربية نحو مهنة التعليم دراسة ميدانية مقارنة بين كلية التربية، جامعة الكويت وكلية التربية بالحسكة. جامعة الفرات أنموذجا. مجلة جامعة دمشق، المجلد 4، 28-36.

مرعي، توفيق أحمد والحيلة، محمد محمود (2011). المناهج التربوية الحديثة مفاهيمها وعناصرها وأسسها وعملياتها، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.

المزين، سليمان حسين موسى قاسم، سامي عبد الله محمد (2006). العوامل المؤثرة في مكانة المعلم. مؤتمر مركز العلم والثقافة، الأردن.

مسعود، جبران (1992). الرائد معجم لغوي عصري دار العلم للملايين، بيروت، لبنان.

مسيحه، مجدي ماهر (2005). أساليب التعلم المفضلة لدى طلبة التعليم الثانوي وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية، إدارة البحوث والدراسات بمركز ابروماك، المجلد 1، 202-161.

ملوق، فتحي على خليفة (2016). عزوف الرجال عن العمل بمهنة التدريس: دراسة ميدانية بمدارس التعليم الثانوي بمنطقة جنزور. مجلة روافد المعرفة، كلية الآداب والعلوم، تروهونة، جامعة الزيتونة، ليبيا، المجلد 2، 36-23.

الياس، سالم (2006). تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية-دراسة حالة الشركة الجزائرية للألمنيوم ALGAL وحدة EARA بالمسيلة. رسالة ماجستير. جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر.

المراجع الأجنبية

Aggarwal, S., & Sagar, S. (2018). An Analytical Approach for Decision-Making. JOIV: International Journal on Informatics Visualization, 2(3), 114-117.

Agwu, M. O. (2014). Organizational Culture and Employees Performance in the National Agency for Food and Drugs Administration and Control (Nafdac), Nigeria. Global Journal of Management and Business Research, 12, 34-42.

Alhebsi, A., Pettaway, L., & Waller, L. (2015). A history of education in the United Arab Emirates and trucional sheikdoms. The Global eLearning Journal, 4(1), 1-6.

Alnabah, N. (1996). Education in the United Arab Emirates. Abu Dhabi, UAE: Alfiah. Retrieved 25 May, 2018 <https://aurak.ac.ae/publications/A-History-of-Education-in-the-United-Arab-Emirates-and-Trucional-Sheikdoms.pdf>

Al-Suwaidi, A. (2011). The United Arab Emirates at 40: a balance sheet. Middle East Policy, 18(4), 44-56.

Aslami, H. (2013). Teacher attrition: Why secondary school teachers leave the profession in Afghanistan. University of Massachusetts Amherst, USA.

Aslami, H. (2013). Teacher Attrition: Why Secondary School Teachers Leave the Profession in Afghanistan. Master Thesis. University of Massachusetts Amherst.

- Awadh, A. M., & Alyahya, M. S. (2013). Impact of organizational culture on employee performance. *International Review of Management and Business Research*, 2(1), 168-175.
- Bradshaw, K., Tennant, L., & Lydiatt, S. (2004). Special education in the United Arab Emirates: anxieties, attitudes and aspirations. *International Journal of Special Education*, 19(1), 49-55.
- Chamundeswari, S. (2013). Job satisfaction and performance of school teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5), 420-434.
- Daniele, C., & Ville, M. (2016). Causes of teachers' turnover intentions in Swedish schools. Master thesis. Dalarna University, Sweden.
- Einar, M., & Sidsel, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038.
- Harrison, D. (1988). *The sociological of Modernization and development*, London, Routledge.
- Locklear, T. M. (2012). A descriptive, survey research study of the student characteristics influencing the four theoretical sources of mathematical self-efficacy of college freshmen. Doctor of Philosophy Dissertation. University of Kentucky, USA.
- Mäkelä, K. (2014). PE Teachers' Job Satisfaction, Turnover, and Intention to Stay or Leave the Profession. University of Jyväskylä, Finland.
- Mcclelland, D. (1976). *The Achieving Society*, New York, Free Press.
- Mellahi, k., & Al-Hinai, S. (2000). Local workers in Gulf Co-operation Countries: Assets or liabilities. *Middle Eastern Studies*, 36(3), 177-190.
- Ramsey, P. L., Irawanto, D. W. & Ryan, J. C. (2011). Tailoring leadership theory to Indonesian culture. *Global Business Review*, 12(3), 355-366.
- Shahzad, F., Luqman, R. A., Khan, A. R., & Shabbir, L. (2012). Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 23, 975-985.
- Warner, R. S., & Burton, G. J. (2017). A fertile oasis: The current state of education in the UAE. UAE Public Policy Forum, UAE.

- Wengel-Woźny, K., Szefczyk-Polowczyk, L., & Zygmunt, A. (2015). Stress in the Teaching Profession. *Journal of Education, Health and Sport*, 5(6),191-210.
- Wood, S., & Menezes, L. M. (2011). High involvement management, high-performance work systems and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 1586-1610.
- Zaran, R., Pettaway, L., Waller, P. L., & Waller, S. (2016). Educational Leadership: Challenges in the United Arab Emirates. *The Global Elearning Journal*, 5(1), 23-36.

الملاحق

ملحق رقم (1): الاستبانة في شكل النهائي

أولاً: - البيانات الأولية (المعلومات العامة):

1. القسم:.....
2. السنة الدراسية:.....
3. مكان الإقامة:
- ☐ أبوظبي ☐ العين ☐ الظفرة
4. نوع السكن:
- ☐ فيلا ☐ شقة ☐ سكن شعبي ☐ منزل مستأجر ☐ أخرى(.....)
5. هل يعمل الأب كمعلم:
- ☐ نعم ☐ لا
6. هل تعمل الأم كمعلمة:
- ☐ نعم ☐ لا
7. هل يعمل أحد أفراد الأسرة في مهنة التعليم:
- ☐ نعم ☐ لا
8. هل يعمل أحد اقاربك او معارفك في مهنة التعليم:
- ☐ نعم ☐ لا

ثانياً: - أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم:

يرجى تحديد درجة موافقتك على أن الأسباب التالية تُعد أسباب لعزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم، حيث أن (موافق بشدة) يعني أن العبارة صحيحة دائماً أو في كل الأحيان، (موافق) يعني أن العبارة غالباً أو في أغلب الأحيان، صحيحة تقريباً. أما (إلى حد ما) تعني أن العبارة تحتل الصواب أو الخطأ، (غير موافق) تعني أن العبارة خاطئة في معظم الأحيان، (غير موافق إطلاقاً) تعني أن العبارة خاطئة تماماً.

أسباب اقتصادية:

لا أعلم	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	الأسباب الاقتصادية
						1. الدخل المادي للمعلم ضعيف مقارنة بباقي الوظائف والمهن.
						2. لا يتحسن المستقبل المادي للمعلم كثيراً بالرغم مما يبذله من جهد في مهنته.
						3. لا يتوافق الجهد المبذول من المعلم مع العائد المادي الذي يتقاضاه.
						4. لا يوجد كادر وظيفي مشجع للترقية في وظيفة المعلم
						5. الحوافز والبدلات التي يتقاضها المعلم بخلاف راتبه الأساسي ضئيلة جداً مقارنة بغيرها من الوظائف.
						6. المستقبل الوظيفي للعديد من المهن أفضل من المستقبل الوظيفي للمعلم

أسباب تتعلق ببيئة العمل:

لا أعلم	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	أسباب تتعلق ببيئة العمل
						7. مهنة التعليم تناسب المرأة بصورة أكبر مقارنة بالذكور.
						8. يعاني المعلم من كثرة الحصص اليومية والأعباء الكتابية بالعمل.
						9. يتعرض المعلم لمشاكل عند تعامله مع أولياء الأمور بالمدارس.
						10. تحتاج مهنة التدريس للكثير من الصبر وتحمل ضغط العمل عند التعامل مع الطلاب.
						11. يتعامل الطلاب بشكل غير لائق مع معلمهم
						12. لا يتيح وقت العمل الطويل الفرصة للمعلم للإبداع والابتكار.

أسباب اجتماعية:

أسباب اجتماعية	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق إطلاقاً	لا أعلم
13. من الصعب ملاحظات الانجازات التي يحققها المعلم مقارنة بالمهن الأخرى كالأطباء والمهندسين.						
14. لا تهتم وسائل الإعلام بإظهار دور ومكانة المعلم في المجتمع.						
15. مهما ترقى المعلم فسينظر المجتمع له نظرة أقل من زملائه في المهن الأخرى.						
16. ينظر المجتمع نظرة سلبية للحاصلين علي المؤهلات التربوية.						
17. يرى المجتمع ان أي شخص يمكنه ممارسة مهنة التعليم.						
18. لا تشجع العائلات أبنائها على الالتحاق بكليات التربية التي يتخرج منها المعلم.						

ثالثاً: - الحلول المقترحة لمشكلة عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم:

يرجى تحديد درجة موافقتك على أن الحلول التالية تُعد حلاً لمشكلة لعزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم.

الحلول	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق إطلاقاً	لا أعلم
1. توعية طلاب المدارس الثانوية بالميزات التي يحصل عليها المعلمين في الإمارة.						
2. توفير امتيازات خاصة للعاملين في السلك التربوي.						
3. وضع سلم ترقيات واضح وفعال للمعلمين.						
4. إعادة هيكلة رواتب المعلمين.						
5. تخفيف الأعباء الإدارية على المعلمين.						
6. تقديم أجور اضافية لمن يعملون ساعات اضافية من المعلمين.						
7. تقديم التحفيز المعنوي المناسب للمعلمين المُجدين.						

الحلول	موافق بشدة	موافق	إلى حدّ ما	غير موافق	غير موافق إطلاقاً	لا أعلم
8. سن العقوبات المناسبة للطلبة الذين يتجاوزون الحدود مع المعلمين.						
9. تخصيص أوقات ضمن ساعات العمل اليومي في المدرسة لإتمام مهام المعلمين، مثل التحضير، والتصحيح.						
10. إصدار تشريعات وقرارات ملزمة ومحفزة لاستقطاب المواطنين الذكور للتدريس في مدارس الإمارة.						
11. توفير التدريب الكافي للمعلمين الجدد بصورة تكفل تطوير مهنة التعليم وتحفّزهم على الالتحاق بالمهنة.						
12. تفعيل دور الأهالي في تحفيز الأبناء الذكور على الالتحاق بمهنة التعليم.						
13. وضع خطة تُشارك فيها مختلف المؤسسات والجهات (وزارة التربية وأجهزة الإعلام والأجهزة الثقافية) تهدف إلى تغيير الثقافة السائدة عن المعلم.						
14. توفير منح دراسية للملتحقين بمختلف الكليات لتشجيعهم على الالتحاق بمهنة التعليم.						

ملحق رقم (2): أسماء المحكمين

لقد تم عرض الأستاذة المتخصصين في مجال الحوكمة، والإدارة العامة، والمنهجية والإحصاء وهم على النحو التالي:

الجهة	الاسم	التخصص
جامعة الإمارات العربية المتحدة	دكتور/ كلارا	العلوم الإنسانية
دائرة التعليم والمعرفة	الأستاذة/ فاطمة المرزوقي	رئيس مجلس وزارة التربية والتعليم
وزارة التربية والتعليم	الأستاذة/ فاطمة الكعبي	مدير نطاق وزارة التربية والتعليم